

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA, VINCULAÇÃO ROMÂNTICA E
PARENTALIDADE EM HOMENS E MULHERES**

Ana Virgínia Carvalho Pereira

outubro 2014

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora

Paula Mena Matos (F.P.C.E.U.P.).

Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA, VINCULAÇÃO ROMÂNTICA E
PARENTALIDADE EM HOMENS E MULHERES**

Ana Virgínia Carvalho Pereira

outubro 2014

Ana Viginia Carvalho Pereira
Presidente: Doutora Isabel Freitas
Arguente: Doutora Marisa Matias (Investigadora de
Pós-Doutoramento)
Orientadora: Doutora Paula Mena Matos
Classificação: 17 valores

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora

Paula Mena Matos (F.P.C.E.U.P.).

A presente dissertação de mestrado decorreu no âmbito do Projeto (RE)CONCILIAR: Impacto da Conciliação Trabalho-Família na Parentalidade e no Desenvolvimento das Crianças, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (PTDC/MHC-CED/5218/2012).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceituais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

À *prof. Doutora Paula Mena Matos*, pelo apoio prestado e por sempre fomentar em mim a autonomia indispensável a quem se passeia pelo conhecimento científico. Obrigada por me incentivar a acreditar mais em mim e pela sua fonte inesgotável de conhecimento.

À *Doutora Joana Vieira* por, gentilmente, me ter cedido os dados e por me ter apresentado a este projeto e respondido às minhas inquietações iniciais.

À *Doutora Marisa* e ao *Doutor Tiago* pela enorme disponibilidade. Obrigada por me servirem de bússola, respondendo prontamente aos meus pedidos de ajuda, e por, mesmo inconscientemente, me transmitirem todo o vosso entusiasmo pela investigação em psicologia. Foram uma fonte de inspiração.

À *Cátia*, por me ter acompanhado neste percurso repleto de desafios e recompensas. Foi mais fácil tê-lo partilhado contigo!

A todos quantos habitam o meu coração e o preenchem de amizade, em especial:

A ti *Di*, que me acompanhas na faculdade e na vida, sempre de mãos dadas, como duas siamesas. És uma doce certeza na minha vida. Por todo o teu carinho, por todas as tuas palavras, por tudo o que és. Obrigada!

A ti *Inês*, por fazeres com que Aveiro e Penafiel pareçam mais próximos, de cada vez que me acalmas com as tuas palavras, sempre tão cheias de sentido. Foste incansável nesta caminhada. Viveste comigo esta etapa como se fosse tua. Eu sempre tive a certeza da tua generosidade. Que o laço que nos une se mantenha inquebrável. Obrigada!

A ti *Mónica*, pelas tuas gargalhadas sempre tão verdadeiras. Por só sabermos ser assim uma com a outra.

À *Equipa Maravilha*, por não haver palavras para descrever o que construímos. Que continuemos a percorrer juntas esta viagem – do autocarro para a vida.

A todos os *colegas* e *amigos* que a faculdade me trouxe.

Aos *meus irmãos*, por, mesmo na distância, vos sentir tão perto. Pelo entusiasmo com que sempre abraçaram os meus projetos. Por serem certezas inquestionáveis na minha vida. Por todo o amor que nos une. Desde sempre e para sempre.

Aos *meus sobrinhos*, pelos vossos sorrisos maiores que o mundo que sempre me impelirão para a vida. Não há palavras que descrevam o quanto vos amo.

Aos *meus pais*, por acreditarem em mim como mais ninguém acredita. Por sempre me darem força. Por me mostrarem que, aconteça o que acontecer, estarão sempre aqui para mim. Por serem o indescritível e o imensurável. Por não haver uma força capaz de quebrar o laço que nos une.

Aos *meus avós*, por serem as estrelinhas mais brilhantes no céu. Eu sei que estão orgulhosos.

A ti, *André*, o companheiro de todas as horas e de todas as viagens. Por te levar sempre em mim, onde quer que vá, mesmo que não estejas. Por achares que sou sempre a melhor. Por teres, pacientemente, ouvido os meus desabafos. Obrigada pelo amor que me dás todos os dias.

A todos quantos se debatem com a difícil, mas recompensante, tarefa de conciliar a esfera familiar e a profissional.

Fim – o que resta é sempre o princípio feliz de alguma coisa.

Agustina Bessa-Luís

Resumo

Ao longo dos tempos tem-se assistido, em Portugal, a um progressivo aumento das famílias de duplo-emprego – fruto de alterações económicas, demográficas e sociais – e concomitantemente a um esbatimento das fronteiras entre as esferas do trabalho e da família. Saber como conciliar as responsabilidades familiares e profissionais, torna-se assim uma questão fulcral para as famílias portuguesas. Este estudo visa alargar a compreensão sobre o fenómeno da interface trabalho-família, assim como o seu impacto na parentalidade, em homens e mulheres portugueses, pertencentes a famílias de duplo-emprego, com pelo menos um filho em idade pré-escolar. Pretende-se ainda testar o papel moderador da *vinculação romântica*, na relação entre *conflito/enriquecimento* e *stress/satisfação* parentais. Foram recolhidos, transversalmente, dados de 346 participantes (173 homens e 173 mulheres) e utilizados os seguintes instrumentos de autorrelato: *Work-Family Enrichment Scale* (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz 2006), *Work-Family Conflict Scale* (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000), *The Experiences in Close Relationship Scale (ECR-Short Form)* (Wei, Russell, Mallinckrodt & Vogel, 2007) e o *Parental Stress Scale* (Berry & Jones, 1995). Realizaram-se análises correlacionais, diferenciais e de regressões. De entre os principais resultados encontrados, destaque para as diferenças, em função do *sexo*, na predição das dimensões de *satisfação* e *stress* parentais pelas dimensões de *conflito* e *enriquecimento*. Foram também encontradas diferenças em homens e mulheres na *satisfação* parental, sendo significativamente maior nas mulheres, mas não no *stress* parental. De referir ainda que não se verificou o papel moderador da *vinculação romântica* na relação entre *enriquecimento/conflito* e *satisfação/stress* parentais. Não obstante, encontrou-se que o *enriquecimento* família-trabalho e o *evitamento* são preditores significativos da *satisfação* parental; ao passo que o *conflito* família-trabalho e a *ansiedade* predizem significativamente o *stress* parental.

Palavras – Chave: interface trabalho-família, vinculação ao par romântico, satisfação parental, stress parental, género.

Abstract

In recent years, Portugal has witnessed a progressive increase in dual-earner families – as a result of economic, demographic and social changes – and to a blurring of the boundaries between the work and family spheres. How to reconcile work and family responsibilities becomes a key issue for Portuguese families. This study aims to broaden understanding of the phenomenon of the work-family interface, as well as its impact on parenting in Portuguese dual-earner men and women, with at least one preschool aged child. We also aim to test the moderating role of *romantic attachment* in the relationship between *conflict/enrichment* and parenting *stress/satisfaction*. Data from 346 participants (173 men and 173 women), were cross-sectionally collected with the following self-report instruments: *Work-Family Enrichment Scale* (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz 2006), *Work-Family Conflict Scale* (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000), *The Experiences in Close Relationship Scale (ECR-Short Form)* (Wei, Russell, Mallinckrodt & Vogel, 2007) and the *Parental Stress Scale* (Berry & Jones, 1995). Correlational, differential and regression analyzes were performed. Among the main findings, we found *sex* differences in the prediction of the dimensions of parenting *satisfaction* and *stress* by the dimensions of *conflict* and *enrichment*. We also found differences in men and women on parenting *satisfaction*, significantly higher in women, but not on parenting *stress*. Note also that there was no moderator role of *romantic attachment* in the relationship between *enrichment/conflict* and parenting *satisfaction/stress*. Nevertheless, it was found that work-family *enrichment* and *avoidance* are significant predictors of parenting *satisfaction*; while the work-family *conflict* and *anxiety* significantly predict parenting *stress*.

Key Words: work-family interface, romantic attachment, parenting satisfaction, parenting stress, gender.

Resumé

À travers les âges on a assisté, au Portugal, à une augmentation progressive des familles à double emploi – le résultat de changements économiques, démographiques et sociaux – ont de façon concomitante brouillés les frontières entre les sphères du travail et de la famille. Comment concilier travail et responsabilités familiales, devient donc un enjeu clé pour les familles portugaises. Cette étude vise à élargir la compréhension du phénomène de l'interface travail-famille, ainsi que son impact sur la parentalité chez les hommes et les femmes portugaises, dont les familles ont un double emploi, avec au moins un enfant d'âge préscolaire. Nous avons l'intention également de tester le rôle modérateur de l'*attachement romantique*, la relation entre le *conflit/enrichissement* et le *stress/satisfaction* des parents. Ont été transversalement recueilli des données de 346 participants (173 hommes et 173 femmes) et utilisé les instruments suivants d'auto-évaluation: *Work-Family Enrichment Scale* (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz 2006), *Work-Family Conflict Scale* (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000), *The Experiences in Close Relationship Scale (ECR-Short Form)* (Wei, Russell, Mallinckrodt & Vogel, 2007) et *Parental Stress Scale* (Berry & Jones, 1995). Il y avait des corrélations, différentiel et analyse de régression. Parmi les principales conclusions, en soulignant les différences selon le *sexe* dans la prédiction des dimensions de *satisfaction* et *stress* parental les dimensions du *conflit* et à l'*enrichissement*. Nous avons également constaté des différences entre les hommes et les femmes sur la *satisfaction* des parents qui était significativement plus élevée chez les femmes, mais pas dans le *stress* parental. Nous avons noté également qu'il n'y avait pas de rôle modérateur de l'*attachement romantique* dans la relation entre l'*enrichissement/conflit* et le *stress/satisfaction* parental. Néanmoins, il a été constaté que l'*enrichissement* travail-famille et l'*évitement* sont des prédicteurs significatifs de la *satisfaction* des parents; tandis que le *conflit* travail-famille et l'anxiété prédit de façon significative le *stress* parental.

Mots – clés: interface travail-famille, romantique attachement, satisfaction parental, stress parental, sexe.

Índice

Introdução	2
Capítulo I: Estado de Arte: Revisão da Literatura	3
1. Interface Trabalho-Família	3
2. Vinculação na Idade Adulta.....	9
3. Parentalidade (Satisfação e Stress)	12
4. Interface Trabalho-Família e Parentalidade (Satisfação e/ou Stress)	16
5. Interface Trabalho-Família, Vinculação e Parentalidade (Satisfação e Stress)	18
Capítulo II: Estudo Empírico	21
1. Objetivos	21
2. Hipóteses.....	23
3. Método	25
3.1. Participantes e Procedimento	25
3.2. Instrumentos	26
Capítulo III: Apresentação de Resultados.....	30
1. Associações entre as dimensões em estudo	30
2. Diferenças entre homens e mulheres nas dimensões de stress e satisfação parentais	30
4. As dimensões de conflito e de enriquecimento como preditoras das dimensões de satisfação e stress parentais, segundo o sexo.....	31
5. A vinculação ao par romântico como moderadora	33
Capítulo IV: Discussão dos Resultados.....	34
1. Discussão dos Resultados Apresentados	34
2. Limitações e Pistas para Investigações Futuras	39

Índice de Tabelas

Tabela 1. Análises de Regressão Múltipla: Predição da satisfação parental em homens e mulheres	32
Tabela 2. Análises de Regressão Múltipla: Predição do stress parental em homens e mulheres	33

Índice de Anexos

Anexo 1. Médias, desvios-padrão, correlação bivariável e valores de alfa nas dimensões estudadas	
Anexo 2. Diferenças entre homens e mulheres no número de horas dedicadas ao trabalho familiar e ao profissional	
Anexo 3. Análises de regressão múltipla hierárquica para a satisfação parental (Modelo vinculação)	
Anexo 4. Análises de regressão múltipla hierárquica para o stress parental (Modelo vinculação)	

*Come on Daddy, don't sit still!
I love you Daddy, I always will.*

*Daddy you're home! That's great!
Daddy you're home, the computer can
wait.*

(...)

*Come on Daddy, lets buy an ice
cream!*

*Ask me what I want I be when I'm
older,*

Please help me dream!

(...)

*Play with me daddy. Don't sit still!
I love you Daddy. I always will.*

*Slow down mummy, there is no need to rush,
slow down mummy, what is all the fuss?
Slow down mummy, make yourself a cup of tea.
Slow down mummy, come spend some time with
me.*

(...)

*Slow down mummy, those dirty dishes can wait,
slow down mummy, let's have some fun - bake a
cake!*

*Slow down mummy, I know you work a lot,
but sometimes mummy, it's nice when you just
stop.*

*Sit with us a minute,
and listen to our day,
spend a cherished moment,
because our childhood won't stay!*

(R. Knight)

Introdução

Durante décadas, a relação de homens e mulheres com o trabalho resumiu-se à ideia de complementaridade – ao homem competia o trabalho para o mercado, à mulher o familiar (Torres, 2004). Uma constelação de mudanças económicas, sociais e demográficas, nas sociedades consideradas desenvolvidas, alterou o panorama, verificando-se um crescente aumento da participação feminina no mercado de trabalho, assim como maior exigência e competitividade – ritmos velozes, associados à globalização, bem como maior exigência por parte das organizações (Lima & Neves, 2011). Assim, atualmente, assiste-se a um esbatimento das fronteiras entre trabalho e família (Voydanoff, 2004) e, naturalmente, a um conjunto de desafios, mas também de recompensas.

Em Portugal, as alterações surgem, em geral, nos anos 60 e, mais especificamente, com o 25 de Abril de 1974, altura particularmente ligada à emigração masculina, fruto da guerra colonial (Aboim, 2006). Para as mudanças ocorridas na sociedade portuguesa concorreram também o grande fluxo emigratório e a entrada para a união europeia (Matias, Andrade & Fontaine, 2012). Atualmente existem cada vez mais mulheres inseridas no mercado de trabalho – principalmente as com escolaridade superior (INE, 2012) – verificando-se um aumento das famílias de duplo-emprego. As estatísticas do emprego, relativas ao segundo semestre de 2014, dão conta de uma taxa de emprego de 54.6% para os homens e de 45.6% para as mulheres (INE, 2014). Comparativamente com os restantes países da União Europeia, Portugal apresentou, em 2011, uma taxa de emprego das mulheres superior à média europeia (60.4% e 58.5%, respetivamente). No caso dos homens, verificou-se uma média inferior à da média europeia (68.1% e 70.1%, respetivamente), mas ainda assim superior à das mulheres (tanto no que toca à média europeia, como portuguesa) (Eurostat, 2013).

Ora, as mudanças no mercado de trabalho (nomeadamente a maior participação feminina) deram lugar a relações conjugais mais igualitárias, desvanecendo, progressivamente, a ideia de família tradicional, supramencionada (Abele & Volmer, 2011). Concomitantemente, o aumento das famílias de duplo-emprego trouxe consigo desafios, sobre os quais os investigadores se debruçaram e debruçam, nomeadamente os benefícios, as compensações, mas também a sobrecarga e stress inerentes a estas famílias (Abele & Volmer, 2011). Ademais, todas as transformações que vêm a ser referidas têm impacto na natalidade e fecundidade, que em Portugal tem vindo a decrescer, verificando-

se um adiamento da idade de nascimento dos filhos (INE, 2012). A parentalidade é, assim, uma temática relevante, no contexto do incremento das famílias de duplo emprego, dado os desafios que ser pai/mãe e trabalho(a) encerram. A este propósito, Abele e Volmer (2011) falam do *dilema parental* subjacente a estas famílias, que enfrentam inúmeras dificuldades em conciliar carreira e parentalidade. Acresce-se a exigência inerente a ser-se pai/mãe de crianças pequenas, tendo em conta a influência que as relações próximas (principalmente as relações com os pais) desempenham no desenvolvimento das mesmas, apresentando os comportamentos parentais especial impacto nesta fase desenvolvimental (Shonkoff & Phillips 2000).

Não obstante a inevitabilidade da relação entre trabalho e família, é facilmente compreensível a variabilidade das experiências individuais. Posto isto, torna-se pertinente compreender os fatores inerentes à variabilidade. É por estas razões que se pretende, através do presente estudo, não só compreender o impacto das questões de conciliação trabalho-família, na vivência satisfatória e/ou stressante da parentalidade, de homens e mulheres portugueses, como também testar se esta relação é afetada pelos estilos vinculativos. Como tal, no primeiro capítulo é feita uma revisão da literatura relativamente à interface trabalho-família, à vinculação na idade adulta (e especificamente à vinculação romântica), assim como à parentalidade (em termos de satisfação e stress) e às relações que têm sido estabelecidas entre elas. O segundo capítulo prende-se com o estudo empírico, de modo a apresentar-se a metodologia utilizada. Por fim, no terceiro capítulo, encontram-se os resultados do estudo, seguidos da sua discussão e conclusões finais. Espera-se contribuir para um conhecimento mais aprofundado da temática e, se possível, para o aguçar da curiosidade sobre um tema relevante, num contexto como o português, onde inúmeras famílias se debatem com a desafiante tarefa de conciliar trabalho e família.

Capítulo I: Estado de Arte: Revisão da Literatura

1. Interface Trabalho-Família

Desde que nascemos, e ao longo da nossa vida, desempenhamos múltiplos papéis (e.g., filho(a), trabalhador(a), pai/mãe). Estes papéis influenciam o nosso modo de ser, fazer, interagir, pensar e sentir (Frone, 2003).

No presente estudo haverá um enfoque nos domínios trabalho-família, mais propriamente, na *interface* entre eles – quando as características do domínio do trabalho (ou família) se relacionam com as atividades, atitudes e relações interpessoais do domínio da família (ou trabalho) (Voydanoff, 2004). Rantanen (2008) descreve a interface, tendo em conta os seguintes aspetos: *quantidade*, *qualidade*, *direção* e *contexto*. Segundo a autora, a *quantidade* concretiza-se em dois conceitos distintos, o de segmentação – há independência entre os domínios (Sumer & Knight, 2001) – e o de integração – quando as “fronteiras são flexíveis e permeáveis” (Frone, 2003, p. 148). A *qualidade* relaciona-se com o tipo de influência interdomínios, que pode ser positiva ou negativa. A *direção* diz respeito à reciprocidade entre os domínios (trabalho e família influenciam-se mutuamente). O *contexto* “refere-se à perspetiva na qual a interface trabalho-família é estudada” (Rantanen, 2008, p. 11) – por exemplo, estudar a interface numa perspetiva micro, meso, exo ou macrossistémica.

De um modo geral, a literatura tem-se centrado na forma como a coexistência de múltiplos papéis – especialmente o trabalho e a família – pode ser fonte de conflito (e.g., Goode, 1960; Greenhaus & Beutell, 1985) e/ou de enriquecimento (e.g., Greenhaus & Powell, 2006).

No estudo da interface trabalho-família tem havido um enfoque nas questões do conflito. Como referem Greenhaus e Powell (2006), a perspetiva do conflito “deriva da hipótese da escassez” (p.72) (*scarcity hypothesis*) – ou hipótese de tensão de papel (*role strain hypothesis*, Grywacs & Marks, 2000) – que perspetiva o conflito como inevitável, já que assume os recursos (tempo e energia) como finitos. Segundo esta hipótese, todos os papéis comportam exigências, pelo que o “envolvimento em papéis adicionais traz consigo exigências adicionais, competitivas e conflituosas” (Prottas & Hyland, 2011, p. 30). Greenhaus e Beutell (1995) definem o conflito trabalho-família como “uma forma de conflito inter-papel em que as pressões associadas aos papéis do domínio do trabalho e aos papéis do domínio da família são mutuamente incompatíveis” (p.77). Ainda segundo estes autores, o conflito pode ser baseado no *tempo* (e.g., se estou no trabalho, não estou com a minha família), na *tensão* (e.g., a minha preocupação com a família dificulta a forma como lido com as exigências do trabalho) e no *comportamento* (e.g., sou mãe e, como tal, esperam de mim emocionalidade, mas também sou chefe e esperam que seja fria e objetiva).

Ainda a propósito da abordagem centrada no conflito, Frone, Russel e Cooper, (1992) chamam a atenção para a bidirecionalidade (conflito *trabalho-família*, quando as

exigências do trabalho interferem com as da família e *família-trabalho*, quando são as demandas familiares a entrarem em conflito com as do trabalho). Estas direções do conflito apresentam diferentes antecedentes – enquanto que os stressores e envolvimento familiares se relacionam com o conflito família-trabalho, os stressores e envolvimento profissionais relacionam-se com o conflito trabalho-família (Frone, et al. 1992). Especificamente, são antecedentes do conflito família-trabalho, o stress familiar e a divisão do trabalho familiar (onde se incluem tarefas domésticas, de reparação/manutenção e de cuidado aos filhos) e do conflito trabalho-família, o stress e satisfação profissionais, a perceção de apoio à família por parte da organização e as horas de trabalho profissional (Matias, Andrade & Fontaine, 2011).

Relativamente à abordagem centrada no enriquecimento, é de referir que, para além deste termo, se utilizam outros análogos (Greenhaus & Powell, 2006; McNall, Masuda, & Nicklin, 2010) como *facilitação* (e.g., Hill, 2005; Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007), *melhoramento* (enhancement) (e.g., Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002; Tiedje, Wortman, Downey, Emmons, Biernat, & Lang, 1990; Grywacs & Marks, 2000; Rantanen, 2008) e *spillover positivo* (e.g., Hanson, Hammer, & Colton, 2006; Kirchmeyer, 1993; Sumer & Knight, 2001).

Greenhaus e Powell (2006) referem-se ao enriquecimento trabalho-família como sendo a “extensão em que as experiências num papel aumentam a qualidade de vida noutro papel” (p. 73). Ainda segundo estes autores, existem cinco tipos de recursos que podem ser usados de um papel para o outro, contribuindo para o enriquecimento deste último: *perspetivas e competências; recursos físicos e psicológicos; recursos de capital social; flexibilidade; e recursos materiais*. Ao passo que a abordagem do conflito se baseia na hipótese da escassez, a do enriquecimento encontra o seu fundamento na hipótese expansionista (*expansionist hypothesis*) (Marks, 1977). Esta hipótese, apesar de reconhecer que os múltiplos papéis trazem consigo exigências adicionais, centra-se nos recursos que podem advir da sua conjugação, acabando esses recursos por compensar as exigências (Prottas & Hyland, 2011).

Do mesmo modo que o conflito é bidirecional, também o enriquecimento o é, podendo suceder do trabalho para a família (quando o trabalho melhora a qualidade de vida no domínio familiar) e da família para o trabalho (quando a família melhora a qualidade de vida no domínio profissional) (Greenhaus & Powell, 2006).

Rantanen, Kinnunen, Mauno e Tilleman (2011), tendo em conta as múltiplas perspetivas sobre a interface trabalho-família, propõem uma “abordagem holística e

orientada para a pessoa” (p.34). Deste modo, postulam uma tipologia de quatro dimensões, que perspectiva o (des)equilíbrio como *benéfico*, *prejudicial*, *passivo* e *ativo* (Rantanen, 2008). Ora, o desequilíbrio acontece quando não há consonância nos níveis de conflito e de enriquecimento. Assim, o desequilíbrio pode ser *benéfico* (alto enriquecimento e baixo conflito) ou *prejudicial* (baixo enriquecimento e alto conflito). Contrariamente, o equilíbrio sucede quando há consonância, podendo ser *ativo* (alto enriquecimento e alto conflito) ou *passivo* (baixo enriquecimento e baixo conflito).

Para além das abordagens centradas no conflito e/ou no enriquecimento, a interface trabalho-família conta com uma série de modelos explicativos, entre os quais o modelo de *spillover*, o de *segmentação*, o de *compensação* (Sumer & Knight, 2001) e o de *integração* (Frone, 2003).

O modelo *spillover*, considerado um dos principais modelos, defende que cada domínio (trabalho ou família) influencia a vivência do outro (Matias & Fontaine, 2012). Assim, a experiência num domínio vai produzir “mudanças nas atitudes, competências, ideias, princípios, valores e comportamentos” do indivíduo que, naturalmente, transcenderão esse domínio e se manifestarão noutro(s) (Stevanovic & Rupert, 2009, p. 62). O *spillover* pode ser positivo ou negativo – sendo que o primeiro se concretiza na abordagem do enriquecimento e o segundo na abordagem do conflito – e é bidirecional – do trabalho para a família e da família para o trabalho – o que resulta em quatro dimensões distintas (Grywacs & Marks, 2000). Edwards e Rothbard (2000) propuseram a existência de quatro tipos de *spillover*: ao nível dos *afetos*, dos *valores*, das *competências* e dos *comportamentos*. O primeiro, também designado de *spillover* ao nível do *humor*, sucede quando existe influência de humor interdomínios (e.g., irritação no trabalho afeta o clima familiar). Essa influência pode ser direta ou através do humor geral, que, por seu turno, influencia o desempenho, as recompensas e o humor familiar. O *spillover* ao nível dos *valores* pode ocorrer de forma direta – quando o domínio do trabalho (família) afeta, diretamente, o domínio da família (trabalho) – ou indireta – através do efeito mediador dos valores gerais (e não específicos do domínio) de vida do indivíduo. No que diz respeito às *competências*, o *spillover* pode ser de tipo direto ou através do desenvolvimento de um esquema geral, que permite que as competências sejam transferidas de um domínio para o outro. Nos *comportamentos*, o processo é semelhante. Com efeito, pode haver transferência de forma direta ou através da formação de hábitos, por exemplo (Edwards & Rothbard, 2000).

O modelo de *segmentação* postula a independência dos diferentes domínios (Sumer & Knight, 2001). Neste caso concreto, defende que trabalho e família são domínios distintos e que, portanto, “não se influenciam mutuamente” (Edwards & Rothbard, 2000, p. 189). Esta perspetiva está ligada à ideia de complementaridade que, como já referido anteriormente, durante uma fatia considerável do séc. XX, impunha a divisão de tarefas entre homens e mulheres (Torres, 2001) e tem implicações, não só ao nível conjugal, como também organizacional. Por conseguinte, Matias e Fontaine (2012) advogam que a ideia de independência entre trabalho e família pode resvalar para uma desresponsabilização das empresas e uma menor facilitação da interface trabalho-família dos seus funcionários, cabendo a estes últimos a gestão dos dois domínios. Porém, Edwards e Rothbard (2000) referem que foi havendo uma transformação do conceito que, hoje em dia, é visto de forma distinta, i.e., “como um processo ativo no qual as pessoas mantêm uma fronteira entre o trabalho e a família” (p.181).

Um conceito antitético ao de *segmentação* é o de *integração*, já que este último postula que os diferentes domínios de vida do indivíduo possuem fronteiras flexíveis e permeáveis (Frone, 2003).

Por último, o modelo de *compensação* materializa-se num aumento do investimento num domínio, quando o indivíduo se depara com aspetos insatisfatórios num outro domínio (Edwards e Rothbard, 2000; Sumer & Knight, 2001). Assim, segundo este modelo, se uma pessoa não está satisfeita com o seu trabalho, pode investir no domínio familiar, compensando a experiência negativa do primeiro domínio (e vice-versa).

Ainda que os modelos transatos tenham sido apresentados separadamente, não pode deixar de se notar que os modelos de *spillover*, *compensação* e de *integração* defendem, genericamente, pontos de vista análogos, postulando que os diferentes domínios se influenciam, não sendo esferas independentes. Realçam-se, conquanto, pequenas diferenças entre eles (e.g., a existência de *compensação* pressupõe a existência de *spillover*, mas nem todas as formas de *spillover* sucedem através de mecanismos de *compensação*). Por seu turno, o modelo de *segmentação* antagoniza com os restantes, ao defender a independência entre domínios.

Sendo o trabalho e a família domínios fortemente *genderizados* (Matias, Andrade, Fontaine, Alves & Martinez, 2008) será também pertinente explorar a forma como os autores têm abordado as questões da conciliação trabalho-família, em função do género. Não sem antes se distinguir os conceitos de sexo e género, dada a confusão entre eles em muitos estudos que se debruçam sobre estas questões (Korabik, McElwain & Chappell,

2008). Ora o sexo tem por base critérios biológicos, através dos quais classificamos alguém como sendo homem ou mulher; ao passo que o género se relaciona com o desempenho de determinadas condutas, consonantes com concepções sociais normativas acerca do que são atitudes e atividades típicas de determinada categoria (West & Zimmerman, 1987). Assim, ser-se homem ou mulher não tem de ser determinante de uma orientação para o trabalho ou para a família, respetivamente (Korabik, et al., 2008).

Relativamente ao conflito, uma *perspetiva racional* (rational perspective) assume que mais tempo dedicado a um domínio será sinónimo de maior perceção de conflito nesse mesmo domínio (Gutek, Searle & Klepa, 1991). Sabendo que, comumente, os homens dedicam mais tempo ao domínio profissional e as mulheres ao familiar (Miranda, 2011) é esperado, segundo esta perspetiva, que homens e mulheres se diferenciem na direção do conflito, sendo maior do trabalho para a família nos homens e da família para o trabalho nas mulheres (Gutek et al., 1991).

Por seu turno, a *perspetiva dos papéis de género* defende que a sociedade impõe que homens e mulheres se diferenciem na importância dada à família e ao trabalho (Gutek et al., 1991). Deste modo, horas adicionais no domínio socialmente conforme ao género não serão consideradas como uma imposição, mas o inverso verifica-se. Assim, esta perspetiva afirma que, apesar de as mulheres dedicarem mais horas ao trabalho familiar, relatam menos conflito família-trabalho; ao passo que os homens relatam menos conflito trabalho-família, pese embora o elevado número de horas dedicadas a este domínio (Gutek et al., 1991).

Consonante com a *perspetiva dos papéis de género* é o estudo de Duxbury e Higgins (1991), no qual foi possível verificar um aumento do conflito quando homens e mulheres se envolvem em papéis ditos não tradicionais (em desacordo com as expectativas e normas sociais). Em Portugal, Matias et al. (2011) encontraram que os homens relatam mais conflito na direção trabalho-família e as mulheres na direção família-trabalho, o que vai ao encontro desta perspetiva. Neste estudo verificou-se também que, quanto menos tarefas domésticas as mulheres desempenham, mais conflito sentem, o que antagoniza com a *perspetiva racional*; e que quanto mais tarefas de cuidado às crianças os homens desempenham, mais conflito família-trabalho experienciam. Ora, segundo a perspetiva *fazer género* (doing gender) o facto de horas adicionais num domínio consonante com as perspetivas de género não serem vistas como uma imposição, deve-se ao reforço identitário que tal proporciona (West & Zimmerman, 1987). Esta perspetiva defende que homens e mulheres para reforçarem, respetivamente, a sua masculinidade e feminilidade, aprendem e

executam determinados comportamentos consonantes com a sua identidade masculina ou feminina.

Como tem vindo a ser salientado, os estudos relacionados com o enriquecimento são mais escassos do que os que abordam as questões de conflito. No entanto, verifica-se que, tal como acontece com o conflito, os estudos que se debruçam sobre as diferenças de género, relativamente ao enriquecimento, são inconsistentes. Por exemplo, ao passo que Grzywacs e Marks (2000) encontraram que as mulheres reportam mais *spillover* positivo da família para o trabalho, do que os homens, Hill (2005) não encontrou diferenças.

Depois desta breve síntese de estudos que se têm debruçado sobre as questões da interface trabalho-família, será explorada a vinculação – especificamente na idade adulta e nas relações românticas. É sabido que os indivíduos vivenciam e gerem as questões relativas à interface trabalho-família de modos distintos. Supõe-se assim que, não raras vezes, a génese dessas variações interindividuais encontra explicação nos estilos de vinculação.

2. Vinculação na Idade Adulta

Quando se fala em teoria da vinculação pelo menos dois nomes aparecem, indubitavelmente, a ela associados – John Bowlby e Mary Ainsworth. Esta teoria defende a centralidade de o ser humano estabelecer ligações emocionais, sendo estas ligações preciosos veículos de desenvolvimento psicológico (Matos, 2002). Veja-se o que Bowlby (1973) refere a este propósito:

As pessoas são muito maiores e muito mais fortes do que imaginamos, e quando a tragédia inesperada vem... vemos com tanta frequência crescerem a uma estatura que vai muito além do que imaginávamos. Devemos lembrar que as pessoas são capazes de grandeza, de coragem, mas não de forma isolada...” (p. 244)¹.

Esta necessidade de o ser humano se ligar ao outro prende-se com uma predisposição biológica, cujo objetivo é a sobrevivência da espécie, nascendo o bebé equipado com um conjunto de comportamentos (e.g., sorrir e chorar) que visam a manutenção da proximidade do cuidador, sendo este último regulado por um sistema comportamental – o sistema de prestação de cuidados – que complementa o do bebé (e.g., acalmar o bebé quando este chora) (Hazan & Shaver, 1994). Em condições ameaçadoras, a presença (concretizada na acessibilidade) de alguém, em quem depositamos confiança, diminui o medo que sentimos. A este propósito, Bowlby (1973) fala de figuras de

¹ Tradução pessoal.

vinculação, acrescentando que o sentido de confiabilidade, i.e., de que o outro (a figura de vinculação) estará (ou não) acessível em situações ameaçadoras, se desenvolve desde cedo, ou seja, na infância.

A infância é um período particularmente explorado, quando se fala em vinculação. Não obstante, estar vinculado a outrem é fundamental em qualquer fase do desenvolvimento humano, visto que as relações de proximidade permitem a satisfação de uma das necessidades humanas mais básica – a de segurança (Hazan & Shaver, 1994). Bowlby (1973) reconhece a influência das relações de vinculação ao longo do ciclo vital, nomeadamente através dos *modelos internos dinâmicos* ou *modelos representacionais*, que correspondem a representações cognitivas das experiências de vinculação primárias. A este propósito refere que “cada indivíduo constrói modelos internos do mundo e de si mesmo, com a ajuda dos quais percebe os acontecimentos, prevê o futuro, e constrói planos” (p.158). São uma espécie de filtros da realidade, já que influenciam a nossa leitura dos acontecimentos, das relações e de nós mesmos.

No seguimento do supramencionado, Bowlby (1973) refere que o ser humano constrói modelos do outro ou do mundo – “noção acerca de quem são as figuras de vinculação, onde podem ser encontradas, e como se espera que respondam” (p.158) - e de si, i.e., do *self* - quão “aceitável ou inaceitável é aos olhos das suas figuras de vinculação” (p.158). Baseando-se nestas ideias, Bartholomew enceta um modelo bidimensional, contemplando os dois modelos – o de si e o do outro – e organiza-os tendo em conta a positividade – modelo de si e/ou do outro positivos – e negatividade – modelo de si e/ou do outro negativos (Bartholomew & Horowitz, 1991; Matos, 2002). Num modelo de si positivo, a pessoa crê que é digna de amor e de suporte. Por seu turno, num modelo positivo do outro, acredita que este é confiável e disponível. Já quando os modelos são negativos, a pessoa não se percebe como digna de amor e suporte (modelo de si) e/ou crê que o outro não é capaz de satisfazer as suas necessidades, ou seja, não é confiável, nem disponível (modelo do outro) (Bartholomew & Horowitz, 1991). Do cruzamento dos modelos de si e do outro, positivos e/ou negativos, surgem quatro padrões de vinculação distintos: o *seguro*, o *preocupado*, o *desinvestido* e o *amedrontado* (Bartholomew & Horowitz, 1991).

Segundo Bartholomew (1990), o padrão *seguro* corresponde a modelos positivos, de si e do outro, como consequência de relações parentais responsivas e calorosas, tendendo estes indivíduos a desenvolver relações salutaras com o outro. O estilo ou padrão *preocupado* associa-se a um modelo negativo de si e positivo do outro, como resultado de

uma sensibilidade inconsistente por parte dos pais, durante a infância, que pode ser interpretada como falta de valor próprio. Relativamente ao padrão *amedrontado*, que diz respeito a modelos de si e do outro negativos, Bartholomew (1990) refere que os indivíduos pertencentes a este padrão, apesar de desejarem o contacto com o outro, são extremamente sensíveis à aprovação social e, por isso, fogem das relações – principalmente das que envolvem maior proximidade – por medo de serem rejeitados. Por último, o padrão *desinvestido* equivale a um modelo positivo de si e negativo do outro e, segundo Bartholomew (1990), corresponde à “estratégia mais complexa, em que as necessidades de vinculação são negadas ou, nos termos de Bowlby, o sistema de vinculação é desativado” (p.164). Por isso, tal como no padrão anterior – *amedrontado* – os indivíduos desinvestidos fogem das relações, mas, neste caso, porque negam a importância das mesmas, valorizando antes a independência (Bartholomew, 1990).

Como tem vindo a ser mencionado, o comportamento de vinculação não é exclusivo da infância, prolongando-se até ao dia da nossa morte – “do berço ao túmulo” (Bowlby, 1988). Porém, a vinculação adulta difere, em alguns aspetos, da vinculação na infância. Um desses aspetos relaciona-se com o facto de, no adulto, a figura de vinculação ser, comumente, o parceiro romântico (na criança é, normalmente, a figura parental) (Hazan & Shaver, 1984). Efetivamente, o amor tem sido visto como um processo de vinculação, tendo sido Bowlby o primeiro a referir-se ao relacionamento amoroso enquanto tal (Matos, 2002; Mikulincer & Shaver, 2007), como se pode verificar na seguinte citação:

Muitas das emoções humanas mais intensas surgem durante a formação, a manutenção, a disrupção e a renovação dos laços afetivos (...) Em termos de experiência subjetiva, a formação de um laço é descrita como estar apaixonado, manter um laço como amar alguém, e perder um parceiro como estar enlutado por alguém” (p.69).²

Outros autores que contribuíram, incontestavelmente, para a forma como se perspetiva a relação romântica, foram Hazan e Shaver. Estes autores fizeram um paralelismo entre a vinculação na infância e na idade adulta, transpondo os estilos de vinculação descritos por Ainsworth (seguro, ansioso e ambivalente) para a relação romântica (Feeney, 1999; Matos, 2002; Mikulincer, 2006). Mais recentemente, a vinculação na idade adulta tem vindo a ser descrita a partir de duas dimensões: a ansiedade e o evitamento. Os indivíduos mais evitantes tendem a ser desconfiados, a utilizar estratégias de desativação do sistema de vinculação e a procurar manter a independência comportamental e emocional do parceiro romântico; ao passo que os indivíduos mais ansiosos tendem a preocupar-se com uma

² Tradução pessoal.

possível indisponibilidade do parceiro em momentos de necessidade, o que desemboca em estratégias de hiperativação (Mikulincer, 2006).

A propósito das estratégias de ativação e hiperativação supramencionadas, importa realçar o modelo de ativação e funcionamento do sistema de vinculação (Mikulincer e Shaver, 2007). Este modelo é composto por três módulos – (1) *ativação do sistema de vinculação* (procura de proximidade da figura de vinculação), como resultado da monitorização e avaliação de eventos (físicos e psicológicos) ameaçadores; (2) *monitorização e avaliação da disponibilidade da figura de vinculação*; (3) *monitorização e avaliação da viabilidade de procurar a figura de vinculação*, o que resulta em estratégias de vinculação secundárias de *hiperativação* (estilo de vinculação ansioso) ou *desativação* (estilo de vinculação evitante). Segundo os autores, a adoção de umas das estratégias mencionadas resulta de um processo de escolha inconsciente.

A forma como os indivíduos articulam os diferentes papéis e o modo como estão vinculados ao parceiro romântico parece interferir na forma como vivenciam a parentalidade. Por conseguinte, nas páginas seguintes explorar-se-á a parentalidade, fonte de recompensas, mas também de fortes exigências.

3. Parentalidade (Satisfação e Stress)

A parentalidade pode ser definida como o “conjunto de ações encetadas pelas figuras parentais (pais ou substitutos) junto dos seus filhos no sentido de promover o seu desenvolvimento de forma o mais plena possível, utilizando para tal os recursos de que dispõe dentro da família e, fora dela, na comunidade” (Cruz, 2013, p.13). Os pais influenciam, assim, os processos de desenvolvimento dos seus filhos, sendo a relação estabelecida preponderante para o bem-estar da criança (Sanders, Markie-Dadds & Turner, 2003). Aos pais, cabem uma série de funções como a manutenção da vida, a estimulação, o apoio emocional, a estrutura e a supervisão (Bradley, 2002). O nascimento de um filho implica, assim, a reorganização do sistema familiar e um conjunto de desafios, entre os quais o de equilibrar as responsabilidades familiares com as inerentes ao trabalho (Shellenberger & Hoffman, 1995), podendo estes desafios desembocar em stress e/ou satisfação parentais.

Efetivamente, e tal como defende Dix (1991), a parentalidade é “uma experiência emocional” (p. 3). E, apesar de ser também constituída por componentes cognitivas e comportamentais, que complexamente se interligam, Cruz (2013) destaca a componente

afetiva, afirmando que a parentalidade corresponde a “um dos contextos afetivos mais ricos ao longo do processo de socialização da criança” (p. 153).

Um autor, incontestavelmente, ligado ao estudo da parentalidade é Jay Belsky. Segundo este autor, o comportamento parental é multideterminado, quer pela personalidade e bem-estar psicológico dos pais, como pelas características da criança (e.g., temperamento) e pelas fontes contextuais de stress/suporte (onde se incluem a relação conjugal, sistema de suporte de primeira ordem; a rede social; e o trabalho, uma vez que as condições de trabalho influenciam as práticas parentais) (Belsky, 1984).

Seguidamente, serão explorados, com maior detalhe, o *stress* e a *satisfação* parentais. Apesar de serem apresentados separadamente e de, virtualmente, poderem parecer conceitos antitéticos, que encerram realidades distintas na forma como se vivencia a parentalidade, satisfação e stress imiscuem-se ao longo da vida do indivíduo, sendo experiências que podem ocorrer em simultâneo (Vieira & Matos, 2011).

A *satisfação* parental refere-se a um sentimento de “contentamento ou gratificação” (Mounton & Tuma, 1988, p. 218), decorrente do exercício das responsabilidades parentais. De facto, gratificação tem sido um termo frequentemente usado para definir satisfação parental (e.g., Thompson & Walker, 2004).

Segundo Oliveira e Costa (2005) o conceito de *satisfação* parental caracteriza, não só as atitudes dos pais relativamente ao papel parental, como também as atitudes dos mesmos em relação aos filhos e à relação que mantêm com eles. As mesmas autoras, baseando-se na perspetiva da troca social, referem que atitudes parentais positivas resultam de uma avaliação das experiências parentais como superiores às expectativas, isto porque a avaliação de determinada relação e/ou experiência resulta da comparação entre os resultados da relação (onde se incluem os custos e benefícios) e as expectativas do indivíduo.

A *satisfação* parental parece ser afetada pelas mesmas variáveis que afetam os comportamentos parentais – i.e., recursos pessoais e psicológicos dos pais, características da criança e contexto em que a relação pais-criança se desenvolve (Belsky, 1984) – (Thompson & Walker, 2004). Especificamente, atributos dos pais como a idade, escolaridade, estado civil e atitude perante a parentalidade; da criança, como sejam o sexo e a saúde; e do ambiente, de que é exemplo o funcionamento parental, parecem desempenhar um importante papel na satisfação com a parentalidade (Salonen et al.; 2009).

Uma questão pertinente no contexto do estudo da *satisfação* parental é a de que as emoções positivas – ao contrário das negativas – são promotoras de resultados

desenvolvimentais positivos na criança (Dix, 1991). Mas não é apenas a criança que beneficia das emoções positivas. A satisfação parental parece ser igualmente central na determinação dos estilos de vida e satisfação com a vida dos adultos, relacionando-se também com comportamentos parentais, como sejam a utilização de elogios e o tempo gasto na interação com a criança (Guidubaldi & Cleminshaw, 1985). Cruz (2013) realça, no entanto, que as emoções parentais negativas não são necessariamente disfuncionais e desadaptativas, só o sendo quando são muito intensas e crónicas. Efetivamente, integrar as emoções negativas é fulcral para uma regulação adaptativa e intencional da ação, na medida em que permite ao indivíduo experienciar as emoções negativas e, assim, compreendê-las melhor, ajudando-o em vários domínios (e.g., relações íntimas com o outro) (Roth et al., 2014).

No que respeita ao stress, este tem sido visto com uma inevitabilidade da vida, que ocorre quando a relação indivíduo-meio é avaliada como excedendo os recursos pessoais e causa mal-estar (Lazarus & Folkman, 1984). O modelo transacional do stress, que está na base da definição supramencionada, salienta ainda a importância de processos como a avaliação cognitiva (em que medida determinadas transações indivíduo-meio podem ser consideradas stressantes) e o coping (modo como o indivíduo lida com as exigências inerentes às transações indivíduo-meio, avaliadas como stressantes, e com as emoções por elas geradas), como processos mediadores da relação indivíduo-meio (Lazarus & Folkman, 1984).

No contexto da parentalidade, o *stress* diz respeito a dificuldades decorrentes do papel parental em tarefas várias, como a gestão comportamental das crianças, o estabelecimento e manutenção de rotinas e a prestação de cuidados (Dunning & Giallo, 2012). Deater-Deckard (2004) distingue o *stress* parental de outros tipos de stress (e.g., associado ao papel de trabalhador), salvaguardando que tal não significa total independência entre eles, e define-o como “um conjunto de processos que levam a reações psicológicas e fisiológicas aversivas decorrentes de tentativas de se adaptar às exigências da parentalidade” (p. 6). Todos os indivíduos, apesar das diferenças que possam existir (e.g., em termos de recursos socioeconómicos), podem sentir *stress* parental (Deater-Deckard, 2004).

Duas linhas de investigação que, não sendo opostas, se complementam, têm estudado o *stress* na parentalidade: uma centrada nos acontecimentos *menores* (minor) e outra na *relação pais-criança* (Deater-Deckard, 2004).

A primeira delas, denominada de *teoria dos stresses quotidianos* (*Daily Hassles*) (Deater-Deckard, 2004), assume que pequenas doses diárias de stress – transações com o meio irritantes, frustrantes e angustiantes – podem, cumulativamente (ao longo de dias, meses e anos), assumir-se como um stressor com um peso substancial na vida do indivíduo, com implicações no funcionamento familiar, parental e da criança e afetando, naturalmente, a relação pais-filhos (Crnic & Greenberg, 1990). Esta teoria centra-se nos acontecimentos *menores*, que ocorrem na maioria das famílias (e.g., conciliar horários na esfera familiar e de trabalho), e que se diferenciam dos acontecimentos *maiores* (major) (e.g., perder o emprego, divórcio...) (Deater-Deckard, 2004).

A segunda linha de investigação, referente à *relação pais-criança* (*R-P-C*), advoga a existência de três domínios do *stress* parental: um relativo aos pais (*P*), que agrega aspetos do *stress* relacionados diretamente com o funcionamento parental (e.g., depressão, ansiedade); outro relativo à criança (*C*), onde se enquadram os aspetos do *stress* relacionados com os atributos da criança (e.g., problemas comportamentais); e, por fim, um domínio referente à relação (*R*), onde estão inseridos os aspetos dos stress parental decorrentes da relação (e.g., grau de conflito) (Deater-Deckard, 2004). Estes domínios deterioram a qualidade da parentalidade (e.g., utilização de métodos de disciplina severos, hostilidade, comportamento parental inconsistente, pouco envolvimento) e, concomitantemente, provocam problemas emocionais e comportamentais na criança (e.g., tristeza, ansiedade e agressividade) (Deater-Deckard, 2004).

O estudo do stress parental tem também incidido nas questões de género, coexistindo na investigação resultados mistos. Deater-Deckard e Scarr (1996), num estudo com famílias de duplo-emprego, encontraram níveis de *stress* análogos em mães e pais. Do mesmo modo, um estudo de Crnic e Booth (1991) aponta para similitudes, em termos da perceção de *stresses quotidianos*, em pais e mães. Conquanto, outros estudos defendem que são as mães as que apresentam níveis de *stress* mais elevados, já que são elas as cuidadoras principais, pese embora a constatação de um progressivo aumento do envolvimento masculino (Scher & Sharabany, 2005). A este propósito, fala-se de um *gap de género* (Offer & Schneider, 2011), com os homens a despenderem mais horas no trabalho profissional e as mulheres no familiar. Coltrane (2000), numa revisão de mais de 200 estudos sobre trabalho doméstico, deu a conhecer algumas conclusões importantes, como a menor sintomatologia depressiva e maior satisfação conjugal na mulher, quando perceciona uma divisão mais equitativa das tarefas domésticas. Ademais, salienta que o trabalho familiar continua a ser visto como uma responsabilidade feminina.

Pese embora o facto de alguns investigadores afirmarem que são as mulheres as que experienciam maior tensão no papel parental, alguns estudos mostram que elas experienciam, igualmente, maiores recompensas (Rogers & White, 1998), em comparação com os pais, tendo em conta o seu papel de cuidadoras principais (Scher & Sharabany, 2005). Porém, existem ainda poucos estudos que explorem estas questões.

Alguns estudos têm-se também debruçado na forma como os indivíduos gerem o confronto com múltiplos papéis, nomeadamente o de trabalhador(a) e o de pai/mãe, e sobre quais as repercussões na parentalidade, mais propriamente na experiência de satisfação e/ou stress. De seguida, serão exploradas com maior detalhe estas questões.

4. Interface Trabalho-Família e Parentalidade (Satisfação e/ou Stress)

A experiência de enriquecimento e/ou conflito tem mostrado estar relacionada com a experiência de parentalidade, aumentando ou reduzindo o stress e a satisfação. Em termos da qualidade das relações familiares, estas parecem ser potenciadas pela experiência de enriquecimento e minadas pela existência de conflito. Foi o que verificou num estudo com mães de crianças entre os quatro e cinco anos de idade (Cooklin, Westrupp, Strazdins, Giallo, Martin & Nicholson, 2014). O conflito trabalho-família mostrou estar associado com respostas menos calorosas e afetuosas da mãe, assim como maior irritabilidade e menor consistência maternas. Relacionou-se, igualmente, com relações conjugais de menor qualidade. Por seu turno, o enriquecimento trabalho-família associou-se com relações mais calorosas e afetuosas, menor irritabilidade e maior consistência maternas, assim como com relações conjugais de maior qualidade. Verificou-se ainda que as mulheres provenientes de níveis socioeconómicos mais baixos, que têm trabalhos pouco qualificados, mal remunerados e com horários inflexíveis e prolongados, experienciam maior conflito trabalho-família. Ainda em relação às mães, verifica-se que a sobrecarga com tarefas domésticas, a perceção de que os filhos têm um temperamento difícil, baixo suporte social e a experiência de stresses quotidianos associados ao cuidado das crianças, se relacionam com o aumento do stress com a parentalidade (Östberg & Hagekull, 2000). Especificamente, as mães que percecionam estar sobrecarregadas com tarefas domésticas sentem maior stress com o papel parental, sendo esta relação por via direta e indireta (as mães que percecionam as tarefas domésticas como uma pressão, tendem a percecionar o temperamento dos filhos como mais exigente e o stress com a parentalidade tende a aumentar). O facto de as mães experienciarem stresses quotidianos relativamente ao

cuidado das crianças (e.g., problemas de alimentação e de sono dos filhos) está também associado a uma visão mais negativa em relação aos filhos. De frisar que o suporte social se revelou especialmente relevante em mães de crianças pequenas, atenuando os efeitos do stress parental.

Nos homens, um estudo com pais que exercem uma profissão altamente exigente (bombeiros), mostrou que o conflito (do trabalho para a família) se relaciona com maiores níveis de stress e menores níveis de satisfação parentais; e que uma elevada carga horária tem consequências negativas ao nível da satisfação com o comportamento dos filhos (Shreffler et al., 2011).

O conflito (em ambas as direcções) parece também relaciona-se com a autoeficácia parental e com a qualidade da interação que os pais mantêm com os filhos, sendo que quanto maior o conflito, menores são a autoeficácia e a qualidade da interação (Cinanon, Weisel & Tzuk, 2007). Por seu turno, a facilitação, na direcção trabalho-família, parece estar relacionada com maior satisfação com a vida e com o trabalho e com menor stress individual. Já a facilitação na direcção família-trabalho relaciona-se, de forma positiva, com a satisfação conjugal, satisfação com a vida e com a família e, negativamente, com um compromisso com as organizações (Hill, 2005).

No estudo da interface trabalho-família e parentalidade, muitos estudos têm-se centrado nas mães e negligenciado os pais. Não obstante, alguns autores chamam à atenção para o facto de a questão da interface ser pertinente, não só para as mulheres, como também para os homens (Shreffler et al., 2011). É também propósito do presente estudo contribuir para a redução desta lacuna. Dar-se-á igual igualmente relevo ao estudo das diferenças de género na conciliação trabalho-família, em casais com filhos.

A este propósito, Hill (2005) verificou que os homens despendem mais horas a trabalhar, do que a cuidar das crianças. Para além disso, revelam menos conflito (em ambas as direcções) do que as mulheres, mas reportam receber menos apoio das organizações. Segundo o autor, isto reflete o apoio diferencial das empresas, consoante o género, que atendem mais às necessidades das mulheres com filhos, do que às dos homens com filhos. Noutro estudo (Crouter, Bumpus, Maguire, e McHale, 1999) que comparou homens e mulheres, na forma como experienciam a sobrecarga de trabalho do cônjuge, verificou-se que as mulheres são mais suscetíveis a serem influenciadas, do que os maridos. Deste modo, pressões no trabalho são diferentemente encaradas pelos cônjuges: as pressões no homem predizem sentimentos de sobrecarga em ambos os elementos do casal, ao passo que as pressões na mulher só predizem a sua própria sobrecarga. Todavia,

Cinanon et al. (2007) falam de um efeito de reciprocidade – quando o homem (ou a mulher) experiencia conflito do trabalho para a família, a mulher (ou o homem) experiencia conflito da família para o trabalho. Os autores falam de um “mecanismo regulatório” (p. 93), já que permite minorar os efeitos do stress no sistema familiar.

Na transição para a parentalidade também se verificam diferenças. Por exemplo, Matias, Silva e Fontaine (2011) encontraram que, nos casais com filhos, os homens tendem a perceberem que, em prol do nascimento do(s) filho(s), a mulher desinveste da carreira. A explicação de alguns autores prende-se com o facto de as atitudes e comportamentos relativos aos papéis de género, de homens e mulheres, se tornarem mais tradicionais com o nascimento dos filhos (Katz-Wise, Priess & Hyde, 2010).

Vimos até agora que a interface trabalho-família pode ser fonte de conflito e/ou enriquecimento e que a forma como se gerem as questões relativas à interface tem impacto no modo como se vivencia a parentalidade. Mas qual será o papel da vinculação romântica na forma como se gerem os múltiplos papéis? Apesar de escassos, existem alguns estudos que abordam estas questões. Vejamos alguns deles.

5. Interface Trabalho-Família, Vinculação e Parentalidade (Satisfação e Stress)

A literatura tem encontrado diferenças interindividuais na forma como se experiencia a atividade de trabalho, mediante os estilos de vinculação dos indivíduos. Neste sentido, Hazan e Shaver (1990) propõem que o trabalho se assemelha, em muito, ao conceito de exploração, introduzido por Bowlby. Acrescentam que a vinculação adulta serve de suporte à atividade de trabalho, do mesmo modo que a vinculação na infância fornece suporte à exploração; e que, para um funcionamento harmonioso e salutar, deve haver um equilíbrio entre amor e trabalho, análogo ao equilíbrio entre vinculação e exploração, na infância.

Deste modo, Hazan e Shaver (1990) agruparam os indivíduos adultos em três padrões, consoante o tipo de orientação para o trabalho, semelhantes aos utilizados por Ainsworth: orientação para o trabalho segura, ansiosa-ambivalente e evitante. Indivíduos com uma orientação segura, tendem a não adiar trabalho; revelam menos medo de falhas e rejeições; têm menos dificuldades na completação de tarefas; aproveitam as férias; e não permitem que a sua saúde e as suas relações sejam prejudicadas pelo trabalho. Por seu turno, aqueles cuja orientação para o trabalho é ansiosa-ambivalente, preferem o trabalho com o outro ao individual; mostram-se preocupados com avaliação da performance, por parte do outro,

mas o que os motiva é a possível aprovação deste; não raras vezes, sentem-se incompreendidos e subvalorizados; e as suas preocupações tendem a interferir com a produtividade. Se para estes últimos a preferência por trabalhar com o outro suplanta a de trabalhar individualmente, o inverso se verifica com os indivíduos com uma orientação para o trabalho de tipo evitante, que para além disso, se sentem nervosos quando não estão a trabalhar, não retirando prazer das férias e para os quais o trabalho tende a interferir na saúde e nas relações (Hazan & Shaver, 1990). Em Portugal, um estudo análogo ao de Hazan & Shaver (Fonseca, Soares & Martins, 2006) mostrou resultados semelhantes, nomeadamente que os indivíduos seguros, em relação aos inseguros, experimentam maior satisfação no contexto laboral, apresentam menos medo de falhar, veem o trabalho como menos prejudicial (ao nível da saúde e das relações com o outro), a motivação não se baseia na aprovação e têm uma orientação segura para o trabalho. Por seu turno, os ansiosos-ambivalentes consideram o trabalho prejudicial para a saúde e para as relações interpessoais, preferem trabalhar com o outro, já que esta condição lhes facilita a exploração, e a motivação é dependente da aprovação.

Sumer e Knight (2001), tendo em conta os quatro padrões de vinculação propostos por Bartholomew (seguro, preocupado, desinvestido e amedrontado), também corroboram a importância dos estilos de vinculação na explicação de como os indivíduos equilibram os domínios do trabalho e da família. Relativamente aos indivíduos seguros, encontraram que estes tendem a experienciar mais *spillover* positivo (tanto da família para o trabalho, como do trabalho para a família) do que os indivíduos pertencentes aos restantes padrões de vinculação; que o *spillover* negativo, em ambas as direções, é mais comum nos indivíduos preocupados, do que nos seguros e desinvestidos; e, por fim, que os indivíduos preocupados utilizam menos estratégias de segmentação do que os restantes (Sumer & Knight, 2001; Vieira et al., 2012).

Ademais, a vinculação de tipo inseguro parece apresentar-se como um constrangimento à exploração, tendo em conta que os indivíduos seguros tendem a apresentar menos medo de falhar do que os inseguros, assim como maiores níveis de motivação para a realização e os seus objetivos tendem a ser mais orientados para a mestria, sucedendo o inverso com os indivíduos inseguros (Elliot e Reis, 2003).

Num estudo que contemplou amostras de várias culturas e que explorou a relação entre estilos de vinculação (seguro, ambivalente e evitante) e a experiência de burnout – um estado de exaustão que ocorre em contextos exigentes (Freudenberger, 1975) – concluiu-se que: 1) os seguros experienciam menos burnout que os inseguros; atribuem

importância, no trabalho, a características como a independência; perante situações stressantes, utilizam estratégias mais construtivas e têm expectativas mais realistas, relativamente ao trabalho; 2) os inseguros têm mais tendência a experienciar burnout; os ansiosos/ambivalentes valorizam a segurança e o sentido de pertença no trabalho; a utilização de formas destrutivas para fazer face aos problemas é característica dos inseguros (e.g., ansiosos podem recorrer ao uso de drogas e os evitantes podem abandonar a situação); e, por fim, que têm expectativas mais irrealistas, relativamente ao trabalho, do que os seguros (Pines, 2004).

No que diz respeito à parentalidade e à sua relação com os estilos de vinculação na idade adulta, os estudos também não são muito abundantes. Contudo, os existentes têm mostrado a importância dos estilos de vinculação na forma como se vivencia a parentalidade, isto é, de uma forma satisfatória ou stressante. Assim, indivíduos com estilos vinculativos inseguros tendem a apresentar uma orientação mais negativa relativamente aos filhos e à parentalidade, especialmente os indivíduos evitantes, já que revelam níveis menores de proximidade aos filhos e tendem a fornecer-lhes menos suporte (Rholes, Simpson & Blakely, 1995). Num estudo de Rholes, Simpson e Friedman (2006) foi também possível verificar que as mães evitantes experienciam mais stress e menos satisfação parentais. Efetivamente, os pais com estilos de vinculação de tipo inseguro, tendem a apresentar modelos da parentalidade mais negativos (Rholes, Blakely, Simpson, Lanigan & Allen, 1997). Estes modelos internos acerca da parentalidade são prévios ao nascimento dos filhos o que significa que, mesmo antes de sermos pais, formamos uma série de expectativas acerca do que este papel representa. Ora, no estudo de Rholes et al. (1997) verificou-se que os indivíduos evitantes se revelam pouco desejosos em ter filhos, o que coincide com uma antecipação de si, enquanto pai/mãe, negativa e esperam que a parentalidade seja menos satisfatória. Já os ambivalentes mostram-se incongruentes, já que, apesar de terem modelos negativos de si, enquanto pais, mostram interesse em ter filhos.

Num estudo de Vieira e Matos (2011), as autoras corroboram a importância da qualidade da relação de vinculação com o par amoroso na forma como se experiencia a parentalidade. Deste modo, uma vinculação de tipo seguro é favorável à satisfação parental e protege do stress. Inversamente, os indivíduos amedrontados tendem a experienciar maiores níveis de stress e menores níveis de satisfação, do que os seguros e do que os preocupados, respetivamente. Segundo as autoras, a explicação reside no menor envolvimento emocional e disponibilidade para a proximidade dos indivíduos pertencentes

a este estilo de vinculação. Também os evitantes e os ambivalentes tendem a experimentar menor satisfação e maior stress no exercício da parentalidade. Outras variáveis, entre as quais a habilitação literária dos pais, o nível socioeconómico, o tipo de perceção, por parte dos mesmos, do temperamento dos filhos, a posição da criança na fratria, o número de filhos, a perceção de suporte social (de tipo instrumental) mostraram-se, igualmente, preditores dos níveis de satisfação e stress parentais. Por exemplo, quanto mais diferenciados eram os pais, em termos de formação académica, e quanto mais difícil era o temperamento dos filhos (conforme percecionado pelos pais), menor era a satisfação parental (Vieira & Matos, 2011). A vinculação segura parece, assim, proteger do stress. Mills-Koonce et al. (2011) encontraram que as mães evitantes tendem a ser menos sensíveis. Contudo, tal só sucede na presença de níveis elevados de stress, servindo este de moderador entre a sensibilidade materna e a vinculação de tipo inseguro.

Mais recentemente, Vieira et al. (2012) exploraram os efeitos da vinculação romântica na parentalidade (experiência de satisfação e/ou de stress), tendo em conta a forma como os indivíduos gerem as questões relativas à interface trabalho-família. O que se verificou foi que a interface trabalho-família tem, efetivamente, um papel mediador. Assim, a existência de altos níveis de conflito trabalho-família e baixos níveis de spillover positivo explicou, totalmente, a relação entre vinculação evitante e stress parental; os altos níveis de conflito mediarão, igualmente, a relação entre altos níveis de evitamento e baixos níveis de satisfação parental; nos casos de vinculação ansiosa, verificou-se que a relação com o stress parental é indireta e mediada pelo conflito trabalho família, ou seja, vinculação ansiosa leva a conflito trabalho-família que, por seu turno, conduz a stress parental.

Capítulo II: Estudo Empírico

1. Objetivos

No primeiro capítulo, começou por se relatar algumas mudanças sociais, demográficas e económicas, que culminaram, entre outras, no aumento da participação feminina no mercado de trabalho e consequente aumento das famílias de duplo-emprego. Ressaltou-se também os desafios que estas famílias enfrentam, nomeadamente a conciliação de papéis, de onde sobressaem o de trabalhador(a) e de pai/mãe.

Para além de se ter explorado a relação entre interface trabalho e família e parentalidade (em termos de vivência satisfatória/stressante), na revisão da literatura, procurou-se igualmente compreender o papel que os estilos de vinculação na idade adulta e, especificamente, ao par romântico desempenham nas questões da interface trabalho-família e parentalidade. O resultado da combinação destas variáveis foi relativamente incomum. Isto porque ainda existem poucos estudos que explorem a relação entre a vinculação adulta e a forma como se conjugam múltiplos papéis, sendo esta uma lacuna na literatura que este estudo pretende ajudar a colmatar. Para tal, um dos objetivos centrais deste estudo é compreender o impacto das questões de conciliação trabalho-família na vivência satisfatória e/ou stressante da parentalidade, assim como testar se esta relação é afetada pela vinculação romântica. Parte-se do pressuposto que, de tal modo, se possa alcançar uma maior compreensão acerca do fenómeno da interface e das suas implicações na parentalidade.

De referir que este estudo tem como participantes homens e mulheres, já que a tarefa de equilibrar os papéis familiares com os profissionais é um fenómeno que cada vez mais, como já mencionado, se estende a ambos os elementos do casal.

Para além disso, pretende-se abranger tanto as dimensões de conflito, como as de enriquecimento, relativas à interface trabalho-família, de modo a obter uma visão mais integradora do fenómeno. Ademais, como já mencionado no primeiro capítulo, a maioria dos estudos têm-se focado na abordagem do conflito (Greenhaus & Powell, 2006; McNall et al., 2010; Prottas & Hyland, 2011). Considera-se, portanto, relevante estudar, concomitantemente, as questões do conflito e do enriquecimento, não negligenciando nenhuma delas.

No que diz respeito à parentalidade, as questões relativas à satisfação têm sido menos estudadas, do que as relativas ao stress. Este estudo defende a coexistência simultânea de experiências satisfatórias e stressantes, não excluindo nenhuma delas. Parte-se também da premissa que explorando os fatores inerentes à satisfação e stress parentais (particularmente os relacionados com a interface trabalho-família e os inerentes aos estilos de vinculação ao par amoroso), se possa contribuir para ajudar a delinear intervenções que promovam a satisfação parental e ajudem os pais a lidar construtivamente com o stress.

2. Hipóteses

Alguns estudos têm demonstrado que o conflito advindo da conjugação de múltiplos papéis tem efeitos negativos em vários aspetos da vida do indivíduo, nomeadamente na saúde e bem-estar físico e psicológico (Grzywacz, 2000) – estando positivamente relacionado com desordens de humor e de ansiedade e com dependência de substâncias (Frone, 2000) – assim como na parentalidade, relacionando-se negativamente com autoeficácia parental, qualidade da relação (Cinanon et al., 2007; Cooklin et al., 2014) e satisfação parental (Shreffler et al., 2011) e positivamente com stress parental (Shreffler et al., 2011). O conflito parece também relacionar-se positivamente com *distress* psicológico e com insatisfação com o trabalho (na direção família-trabalho) e com a família (na direção trabalho-família) (Frone, Barnes & Farrell, 1994). Por seu turno, o enriquecimento tem sido associado positivamente com a qualidade das relações familiares (Cooklin et al., 2011), com a satisfação com a vida e com o trabalho, com a satisfação conjugal e com a família e negativamente com o stress (Hill, 2005). Posto isto, hipotetiza-se que (H1) altos níveis de conflito trabalho-família estão associados a maior stress e menor satisfação parentais e (H2) altos níveis de enriquecimento trabalho-família estão associados a maior satisfação e menor stress parentais.

Ademais, coloca-se a hipótese de que (H3) há diferenças no stress e satisfação parentais de homens e mulheres, sendo maior, em ambos os casos, nas mulheres. Apesar de alguns estudos realçarem que há mais similitudes do que diferenças, entre homens e mulheres, na satisfação e stress parentais (e.g., Deater-Deckard & Scarr, 1996) outros têm realçado o *gap de género* existente e comprovado diferenças em função do género (Offer & Schneider, 2011; Rogers & White, 1998; Scher & Scharabany, 2005). Outras evidências parecem convergir na direção da hipótese apresentada, nomeadamente: maior número de horas dedicadas pelas mulheres ao trabalho não pago e, especificamente, ao cuidado das crianças; maior pressão da sociedade para serem “boas mães”; e maior qualidade da relação entre mãe-criança.

Em relação ao número de horas de trabalho em função do género, sabe-se que as mulheres dedicam um número de horas superior aos homens ao trabalho não pago (onde se incluem tarefas como cuidar da casa e das crianças). As mulheres europeias, em geral, e as portuguesas, em particular, trabalham mais horas do que os homens – no conjunto de trabalho profissional e familiar (Eurostat, 2009; Miranda, 2011). Assim, apesar de já não se poder falar num modelo de família tradicional, as mulheres podem sentir-se mais

sobrecarregadas e apresentar níveis superiores de stress parental, uma vez que é no trabalho familiar que as mulheres sobressaem em relação aos homens, relativamente ao número de horas que trabalham.

Acrescente-se que são as mulheres as principais cuidadoras das crianças, o que pode significar que são elas que, mais diretamente, lidam com os *stresses quotidianos*. A propósito destas questões, Crnic e Low (2002) defendem diferenças entre mães e pais em termos da qualidade e quantidade de tempo despendido com as crianças – as mulheres passam mais tempo com estas, desempenhando um papel mais diretivo e relacionado com o cuidar, ao passo que os pais passam mais tempo em brincadeiras, de cariz mais físico e tátil, diferindo das mães cujas brincadeiras têm um cariz mais didático e verbal.

Apesar do supramencionado, as mulheres podem também desenvolver com a criança uma relação mais rica e complexa (Umberson, 1989), visto que são as cuidadoras principais, experienciando maior stress com o papel parental, mas, concomitantemente, maior satisfação do que os homens. Mais recentemente, coloca-se também a tónica na qualidade da relação. Segundo Know, Jeon, Lewsader e Elicker (2012) as mulheres, mais do que os homens, tendem a ser mais sensíveis às necessidades das crianças, apresentando níveis mais elevados de parentalidade positiva. Estes autores acrescentam que tal pode suceder devido à menor quantidade de tempo que os pais passam com as crianças, comparativamente com as mães. Os pais podem assim apresentar maiores dificuldades em compreender as necessidades da criança e em responder-lhes de forma eficaz. Tudo isto pode contribuir para que se sintam menos confiantes e competentes quando interagem com os seus filhos, do que as mães.

Por fim, hipotetiza-se que (H4) o estilo de vinculação ao par romântico modera a relação existente entre conflito/enriquecimento trabalho-família e satisfação/stress parentais. Tal como defende Bowlby (1973), os indivíduos constroem modelos internos de si e do outro – positivos e/ou negativos – que influenciam a perceção do sujeito sobre si mesmo, sobre os outros e sobre o mundo. Sabe-se também que os indivíduos vivenciam de forma distinta as relações românticas, em função dos estilos de vinculação (Hazan e Shaver, 1987; Mikulincer, 2006), assim como o trabalho (Elliot e Reis, 2003; Fonseca et al. 2006; Hazan e Shaver, 1990; Pines, 2004; Sumer e Knight, 2001). Os estilos de vinculação parecem também influenciar a parentalidade e, especificamente, a vivência satisfatória e/ou stressante da mesma (Mills-Koonce et al., 2011; Rholes et al., 1995; Rholes et al., 1997; Rholes et al., 2006; Vieira & Matos, 2011). Considera-se, assim, que a

relação entre conflito/enriquecimento trabalho-família e satisfação/stress parentais é passível de ser afetada pelo estilo de vinculação ao par romântico.

3. Método

3.1. Participantes e Procedimento

A amostra é constituída por 346 participantes, com pelo menos um filho em idade pré-escolar e que mantêm uma relação em que ambos os elementos do casal trabalham (casais de duplo-emprego). Ressalve-se que a amostra está dividida equitativamente, consoante o sexo dos participantes ($n = 173$ homens, 50%; $n = 173$ mulheres; 50%), e que estes não formam um casal.

Os presentes dados foram recolhidos em 2012 pela investigadora Joana Vieira, no âmbito do seu projeto de doutoramento. A investigadora faz parte de uma equipa de investigadores que procuram compreender o impacto das dinâmicas de trabalho e família na parentalidade e no desenvolvimento das crianças – Projeto (RE)CONCILIAR: Impacto da Conciliação Trabalho-Família na Parentalidade e no Desenvolvimento das Crianças, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (PTDC/MHC-CED/5218/2012).

Posto isto, foram recrutados jardins-de-infância (públicos e privados), pertencentes à área metropolitana do Porto. Depois de obtida autorização dos jardins-de-infância e de serem explicados os objetivos do projeto a coordenadores e educadores, estes últimos solicitaram os pais que se manifestaram interessados em participar no estudo. Seguidamente, foram clarificados aos pais os objetivos do projeto e convidou-se os mesmos a preencher um protocolo, depois de preenchido o consentimento informado. Foi garantido o carácter voluntário da participação, assim como a confidencialidade das respostas. Ademais, foi pedido aos pais que não preenchessem os questionários em conjunto e que os devolvessem às educadoras, num envelope devidamente selado. Ulteriormente, os protocolos foram devolvidos pelas educadoras à equipa de investigação.

Os participantes têm idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos, inclusive ($M = 36.09$; $DP = 4.85$). O número de filhos varia entre 1 ($n = 190$; 54.9%) e 5 ($n = 1$; 0.3%), perfazendo uma média de 1.49 filhos ($DP = .61$). A maioria estão casados (92.2%), encontrando-se os restantes, ou em união de facto (7.5%), ou solteiros (3%). Em média, os participantes estão casados ou em união de facto há 107.6 meses ($DP = 46.68$). Em termos de habilitações académicas verifica-se que 38.6% dos participantes são licenciados, 31.3% completaram o ensino secundário (12º ano), 13.6% o ensino básico (9º ano), 10.1%

possuem mestrado, 4.9% completaram o ensino primário e 1.4% da amostra possui doutoramento. Em média, os participantes despendem, à semana 2.14 horas (DP = 1.37) no cuidado às crianças e 3.39 horas (DP = 2.61) ao fim-de-semana. Em termos de atividades lúdicas com a criança, os participantes despendem, em média, 1.64 horas (DP = 1.21) à semana e 4.91 horas (DP = 2.51) ao fim-de-semana. Todos os participantes estão empregados, dividindo-se a amostra entre os que estão exclusivamente empregados (97.7%) e os que estão empregados e a estudar (2.3%). Relativamente ao trabalho, a maioria trabalha a tempo inteiro (99.2%) – com uma média de 42.51 horas semanais (DP = 8.01) –, com um horário de trabalho fixo (74%) e com contrato efetivo (74.9%). Em termos de rendimento líquido mensal auferido pelo agregado, nenhum dos participantes recebe menos de 500 euros, 37.3% dos participantes recebem entre 500 a 1500 euros, 41.9% entre 1500 a 2500, 17.3% entre 2500 e 3500, e, por fim, 3.5% têm rendimentos superiores a 4000 euros.

3.2. Instrumentos

Questionário Sociodemográfico

Através deste questionário foram recolhidos dados pessoais dos participantes, nomeadamente idade, escolaridade e estado civil. Recolheram-se, igualmente, dados relativos à criança em idade pré-escolar (e.g., género, idade, ordem na fratria, saúde e desenvolvimento, tempo passado no jardim-de-infância) e relativos aos domínios do trabalho e da família (e.g., situação profissional, profissão atual, número de dias/horas de trabalho semanais, horário e regime de trabalho, rendimento líquido mensal do agregado).

Work-Family Conflict Scale – WFCS

Para se aceder ao conflito trabalho-família, utilizou-se a *WFCS*. Com o objetivo de contribuir para uma maior compreensão do conflito, Carlson, Kacmar, e Williams (2000) desenvolveram a presente escala, que conta com 18 itens e que combina as direções do conflito (trabalho-família e família-trabalho) com as formas de conflito (baseado no *tempo*, na *tensão* e no *comportamento*), dando forma a seis dimensões deste fenómeno: conflito baseado no *tempo* na direção trabalho-família (“O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria”); conflito baseado na *tensão* na direção trabalho-família (“Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto(a) para participar em atividades/responsabilidades familiares”); conflito baseado no

comportamento na direção trabalho-família (“O tipo de comportamentos que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um(a) melhor pai (mãe) e marido/companheiro (mulher/companheira)”); conflito baseado no *tempo* na direção família-trabalho (“Tenho de faltar a atividades de trabalho devido ao tempo que tenho de dedicar a responsabilidades familiares”); conflito baseado na *tensão* na direção família-trabalho (“Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado(a) com assuntos familiares no trabalho”); e conflito baseado no *comportamento* na direção família-trabalho (“O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim em casa não resultariam no trabalho”). As respostas são avaliadas ao longo de uma escala de Likert de cinco pontos em que (1) corresponde a “*discordo fortemente*” e (5) a “*concordo fortemente*”.

Com efeito, na construção da escala, os autores têm em conta tanto a bidirecionalidade do conflito, como a multidimensionalidade, algo que até então não havia sido feito, tal como os autores demonstram numa revisão de medidas do conflito trabalho-família, presente no artigo referente à construção e validação da escala (Carlson et al., 2000). Neste estudo foi usada a versão portuguesa da WFCS, desenvolvida e validada por Vieira, Lopez e Matos (2014). De destacar os valores do alfa de *Cronbach* encontrados pelos autores da versão portuguesa da escala para as dimensões supramencionadas – na direção trabalho-família: conflito baseado no *tempo* ($\alpha = .81$), conflito baseado na *tensão* ($\alpha = .86$) e conflito baseado no *comportamento* ($\alpha = .77$); na direção família-trabalho: conflito baseado no *tempo* ($\alpha = .80$), conflito baseado na *tensão* ($\alpha = .85$) e conflito baseado no *comportamento* ($\alpha = .90$). Calculou-se também o coeficiente alfa para os nove itens correspondentes a cada dimensão ($\alpha = .85$ na direção trabalho-família e $\alpha = .84$ na direção família-trabalho). Estes valores aproximam-se dos que os autores originais encontraram.

No presente estudo, foi testada a consistência interna das dimensões do conflito trabalho-família ($\alpha = .86$) e família-trabalho ($\alpha = .83$), que se revelou adequada (cf. Anexo 1).

Work-Family Enrichment Scale (WFES)

O enriquecimento trabalho-família foi medido através da *WFES*. Desenvolvida por Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz (2006), esta é uma medida de autorrelato que possui 18 itens organizados em torno de três dimensões para cada direção do enriquecimento – *desenvolvimento* (“O meu envolvimento no trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isso ajuda-me a ser melhor na minha família”), *afeto* (“O meu

envolvimento no trabalho deixa-me de bom humor e isso ajuda-me a ser melhor na minha família”) e *capital* (“O meu envolvimento no trabalho proporciona-me um sentimento de sucesso e isso ajuda-me a ser melhor na minha família”), na direção trabalho-família; e *desenvolvimento* (“O meu envolvimento na minha família ajuda-me a desenvolver conhecimentos e isso ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a)”), *afeto* (“O meu envolvimento na minha família dá-me alegria e isso ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a)”) e *eficiência* (“O meu envolvimento na minha família incentiva-me a rentabilizar o meu horário de trabalho e isso ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a)”), na direção família trabalho. As respostas são avaliadas através de uma escala de Likert de cinco pontos, em que (1) corresponde a “*discordo fortemente*” e (5) a “*concordo fortemente*”.

Em Portugal, a escala foi desenvolvida e validada por Vieira et al. (2014). Analogamente à versão original, a consistência interna das dimensões supramencionadas na versão portuguesa, revelou-se adequada. Nas dimensões trabalho-família obtiveram-se os seguintes resultados: desenvolvimento ($\alpha = .91$), afeto ($\alpha = .94$) e capital ($\alpha = .88$). Ao passo que nas dimensões família-trabalho os resultados oscilaram entre: desenvolvimento ($\alpha = .90$), afeto ($\alpha = .94$) e eficiência ($\alpha = .80$). Para os nove itens correspondentes a cada dimensão foi também calculado o coeficiente alfa ($\alpha = .91$ na direção trabalho-família e $\alpha = .87$ na direção família-trabalho).

Neste estudo, a consistência interna das dimensões do enriquecimento família-trabalho e trabalho-família (onde se incluem os nove itens correspondentes a cada dimensão) também foi testada. Os valores obtidos foram ($\alpha = .93$) para a dimensão trabalho-família e ($\alpha = .91$) para a dimensão família (cf. Anexo 1).

ECR-Short Form (The Experiences in Close Relationship Scale) – Brief Version

O ECR (versão curta) foi o instrumento utilizado para avaliar a vinculação ao par romântico, tendo por base as dimensões evitamento (“Tento evitar ficar demasiado próximo(a), emocionalmente, do(a) meu/minha companheiro(a)”) e *ansiedade* (“Não me preocupo muitas vezes com a possibilidade de ser abandonado(a)”). O instrumento foi originalmente desenvolvido por Brennan, Clark e Shaver’s, em 1988 (Wei, Russell, Mallinckrodt, & Vogel, 2007). Tendo em conta que o instrumento original possui 36 itens, Wei et al. (2007) realizaram seis estudos, com o objetivo de desenvolverem uma versão curta do ECR, o que resultou na redução dos itens – de 36 para 12 (6 itens para a dimensão *ansiedade* e 6 itens para a dimensão *evitamento*). As respostas são avaliadas através de

uma escala de sete pontos, em que (1) corresponde a “*discordo fortemente*” e (7) a “*concordo fortemente*”.

De referir que a versão curta do ECR possui qualidades psicométricas análogas às do instrumento original – nomeadamente, uma consistência interna adequada, segundo os autores, que variou, ao longo dos seis estudos, entre .77 e .86 para a escala da *ansiedade* e entre .78 e .88 para a escala do *evitamento*; validade teste-reteste tida pelos autores como, igualmente, adequada (e.g., no estudo seis, os valores da dimensão *ansiedade* foram $r = .82$ e $r = .89$ para a dimensão *evitamento*, ao longo de um período de três meses); assim como validade de construto (e.g., nos estudos dois e três verificou-se uma associação positiva entre depressão e *ansiedade* e *evitamento*).

No presente estudo, na dimensão *evitamento*, procedeu-se à eliminação de um dos itens (11R – “Ajuda-me recorrer ao(à) meu/minha companheiro(a) em alturas de necessidade”), subindo o valor de alfa de .47 para .75. Pelas mesmas razões, na dimensão *ansiedade* eliminou-se um item (7R – “Não me preocupo muitas vezes com a possibilidade de ser abandonado(a)”), passando o valor de alfa de .62 para .68 (cf. Anexo 1).

Parental Stress Scale (PSS)

Para se aceder às questões de stress e satisfação parentais, usou-se a *PSS*. Construída por Berry e Jones (1995), esta é uma medida de autorrelato, composta por 18 itens, onde se integram componentes positivas e negativas da parentalidade (“Estou contente com o meu papel enquanto pai/mãe”; “O(a) meu(minha) filho(a) deixa pouco tempo e flexibilidade na minha vida”), sendo que as componentes positivas correspondem a itens invertidos. Ao construírem esta escala, os autores pretendiam superar limitações de outras escalas (e.g., não diferenciação do conceito de stress parental e confusão com outros, como stress conjugal) (Berry & Jones, 1995). As respostas são avaliadas através de uma escala de cinco pontos, em que (1) corresponde a “*discordo fortemente*” e (5) a “*concordo fortemente*”. Em termos de consistência interna dos 18 itens que constituem a escala, os autores encontraram níveis satisfatórios ($\alpha = .83$), assim como de confiabilidade teste-reteste (.81).

No presente estudo, foram encontrados valores de alfa satisfatórios tanto para a dimensão de satisfação ($\alpha = .77$), como para a de stress ($\alpha = .80$) (cf. Anexo 1).

Capítulo III: Apresentação de Resultados

1. Associações entre as dimensões em estudo

Tendo em vista a compreensão da relação entre as diferentes variáveis estudadas, foi feita uma análise bivariada, recorrendo ao coeficiente de correlação linear de Pearson (cf. Anexo 1). De entre os resultados encontrados, destaque para os que mostram que quanto maior o *conflito trabalho-família* e *família-trabalho* maior é o *stress* parental (respetivamente, $r = .260$; $r = .369$) e menor é a *satisfação* parental (respetivamente, $r = -.182$; $r = -.177$); e que, por seu turno, quanto maior é o *enriquecimento trabalho-família* e *família-trabalho*, maior é a *satisfação* parental (respetivamente, $r = .286$; $r = .398$). A associação entre *enriquecimento*, nas direções *trabalho-família* e *família-trabalho*, e *stress* parental não foi significativa.

2. Diferenças entre homens e mulheres nas dimensões de stress e satisfação parentais

De modo a investigar possíveis diferenças, mediante o *sexo*, no *stress* e *satisfação* parentais, realizou-se uma análise multivariada (MANOVA). Para tal, utilizaram-se como variáveis dependentes a *satisfação* e o *stress parentais* e como variável dependente o *sexo* dos participantes. Verificou-se que existem diferenças significativas entre homens e mulheres relativamente às variáveis dependentes consideradas, $F = (2, 343) = 8.51$, $p < .001$; Traço de Pillai³ = .047; eta parcial² = .047. Contudo, quando analisadas separadamente, essas diferenças apenas são significativas para a variável *satisfação* parental, utilizando um valor de *alfa* ajustado⁴ de .025, $F (1, 344) = 11.09$, $p = .001$, eta parcial² = .031. Verifica-se assim que homens e mulheres apenas diferem em termos da *satisfação* parental, sendo esta maior nas mulheres ($M = 4.78$, $DP = .03$), do que nos homens ($M = 4.66$, $DP = .03$).

³ Dada a não homogeneidade da variância erro para a dimensão *satisfação* ($p < .001$) e da covariância ($p < .001$), optou-se por utilizar o teste Traço de Pillai, pela sua maior robustez (Osion, 1976).

⁴ Para evitar erros de Tipo 1 (encontrar resultados significativos, sem o serem) foi aplicado o ajustamento de Bonferroni, dividindo 0.5 por 2 (número de análises efetuadas), significando que os resultados só são significativos, quando menores ou iguais a .025 (Pallant, 2011).

3. Diferenças entre homens e mulheres no número de horas dedicadas ao trabalho familiar e ao profissional

De modo a averiguarem-se possíveis diferenças entre os homens e mulheres no número de horas despendidas, à semana e ao fim-de-semana, em *tarefas relativas ao cuidado da criança* (e.g., dar banho, vestir, dar de comer...); no número de horas despendidas, à semana e ao fim-de-semana, em *atividades lúdicas com a criança* (e.g., brincar, jogar jogos, ler histórias, passear...); e no número de *horas de trabalho* por semana, recorreu-se ao Test-T para amostras independentes (cf. Anexo 2). Foram encontradas diferenças significativas no número de horas despendidas em *tarefas relativas ao cuidado da criança*, tanto à semana, como ao fim-de-semana). Verifica-se que as mulheres despendem mais horas no cuidado com as crianças, tanto à semana ($M = 2.42$; $DP = 1.15$), como ao fim-de-semana ($M = 3.80$; $DP = 2.65$), do que os homens (respetivamente, $M = 1.88$; $DP = 1.52$; $M = 2.98$; $DP = 2.52$). Encontraram-se também diferenças significativas no número de *horas de trabalho* por semana, verificando-se que os homens ($M = 44.29$; $DP = 8.89$) trabalham significativamente mais horas do que as mulheres ($M = 40.72$; $DP = 8.89$). Não se verificaram diferenças significativas no número de horas despendidas, à semana e ao fim-de-semana, em *atividades lúdicas com a criança*.

4. As dimensões de conflito e de enriquecimento como preditoras das dimensões de satisfação e stress parentais, segundo o sexo

Com o objetivo de testar o efeito preditor das dimensões *conflito* e *enriquecimento* (variáveis independentes – VI's) nas dimensões de *satisfação* e *stress parentais* (variáveis dependentes – VD's), recorreu-se à regressão múltipla e utilizou-se o método “passo-a-passo” (*stepwise*). Este efeito foi testado, separadamente, em homens e mulheres.

Para os homens, verificou-se que o modelo que inclui as variáveis *enriquecimento família-trabalho* e *conflito trabalho-família* prediz significativamente a *satisfação* parental ($p < .01$), explicando 23.7% da variância da VD. Tanto o *enriquecimento família-trabalho* ($\beta = .44$, $p < .001$) como o *conflito trabalho-família* ($\beta = -.18$, $p < .01$) predizem significativamente a *satisfação* parental. Assim, quanto maior é o *enriquecimento família-trabalho* e menor é o *conflito trabalho-família*, maior é a *satisfação* com a parentalidade (cf. Tabela 1). Em relação ao *stress*, apenas o modelo que inclui a dimensão *conflito família-trabalho* prediz significativamente a VD ($p < .001$) explicando 14% da sua

variância. É possível verificar também que apenas o *conflito* na direção *família-trabalho* (VI) é um preditor significativo da VD ($\beta = .38$, $p < .001$). Conclui-se, assim, que, nos homens, quanto mais elevado é o *conflito família-trabalho*, maior é o *stress* com a parentalidade (cf. Tabela 2).

Para as mulheres, verificou-se que o modelo que inclui as variáveis *enriquecimento família-trabalho* e *conflito família-trabalho* prediz significativamente a *satisfação* parental ($p < .05$) e explica 13% da variância da VD. As variáveis *enriquecimento família-trabalho* ($\beta = .29$, $p < .001$) e *conflito família-trabalho* ($\beta = -.18$, $p < .05$) predizem assim a VD, o que significa que quanto maior é o *enriquecimento* e menor é *conflito* (ambos nas direções *família-trabalho*) maior é a *satisfação parental* das mães (cf. Tabela 1). No caso do *stress* parental, o modelo que prediz significativamente a VD ($p < .05$) inclui apenas as variáveis relativas ao *conflito* (em ambas as direções) e explica 15.3% da variância da VD. Verifica-se, assim, que apenas o *conflito*, nas direções *trabalho-família* ($\beta = .20$, $p < .05$) e *família-trabalho* ($\beta = .25$, $p < .01$) se apresenta como preditor significativo da VD. Posto isto, nas mulheres, quanto maior o *conflito*, em ambas as direções, maior é o *stress* parental (cf. Tabela 2).

Tabela 1. *Análises de Regressão Múltipla: Predição da satisfação parental em homens e mulheres*

Sexo	Preditor	R ²	R ² Change	B	t	P
M	Enriquecimento Família-Trabalho	.206****	.206****	.435	6.459	.000
	Conflito Trabalho-Família	.237**	.031**	-.178	-2.636	.009
F	Enriquecimento Família-Trabalho	.098****	.098****	.238	4.010	.000
	Conflito Família-Trabalho	.130*	.032*	-.178	-2.492	.014

Nota. n = 346. β – beta estandardizado. p – valor significância. M – masculino. F – feminino.

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p \leq .001$; **** $p < .0001$

Tabela 2. *Análises de Regressão Múltipla: Predição do stress parental em homens e mulheres*

Sexo	Preditor	R ²	R ² Change	B	t	p
M	Conflito Família-Trabalho	.142****	.142****	.377	5.325	.000
F	Conflito Família-Trabalho	.124****	.124****	.252	3.069	.003
	Conflito Trabalho-Família	.153*	.029*	.199	2.422	.016

Nota. n = 346. β – beta estandardizado. p – valor significância. M – masculino. F – feminino.

* p<.05; *** p≤.001; **** p<.0001

5. A vinculação ao par romântico como moderadora⁵

De modo a testar o efeito moderador da vinculação ao par romântico foi realizada uma regressão hierárquica (cf. Anexos 3 e 4). Pretendeu-se compreender o efeito de uma série de variáveis independentes (*conflito trabalho-família*, *conflito família-trabalho*, *enriquecimento trabalho-família* e *enriquecimento família-trabalho*) sobre as variáveis dependentes (*satisfação* e *stress parentais*) e testar se esta relação é afetada pela presença da variável moderadora (*vinculação – ansiedade* e *evitamento*). De modo a evitar problemas de multicolinearidade, todas as variáveis foram centradas (Marôco, 2010).

Em relação à VD *satisfação*, a regressão múltipla hierárquica que inclui o *conflito* e o *enriquecimento* – em ambas as direções – (VI's) no primeiro bloco; a *ansiedade* e o *evitamento* (variáveis moderadoras) no segundo bloco; e as interações entre cada VI com as variáveis moderadoras no terceiro bloco, foi significativa, $F(8, 331) = 2.21$, $p < .05$ e explica 22% da variância (R^2 ajustado = .220). Não obstante, apenas o *enriquecimento* na direção *família- trabalho* ($\beta = .29$, $p < .001$) e o *evitamento* ($\beta = -.14$, $p < .05$) predizem significativamente a VD. Como tal, quanto maior o *enriquecimento família-trabalho* e menor o *evitamento*, maior a *satisfação* parental (cf. Anexo 3). Ainda relativamente ao modelo da vinculação, desta vez para o stress (VD), verificou-se que apenas o modelo que inclui os blocos um (*conflito* e *enriquecimento*, em ambas as direções) e dois (*ansiedade* e *evitamento*) se revelou significativo, $F(2, 339) = .03$, $p < .05$, explicando 16.2% da

⁵ Foram realizadas análises separadas para homens e mulheres. Em nenhum dos casos se verificou significativo o efeito moderador da vinculação ao par romântico. Assim, por uma questão de organização, optou-se por colocar apenas a análise geral (i.e., que contempla homens e mulheres em simultâneo).

variância da VD (R^2 ajustado = .162). O *conflito família-trabalho* ($\beta = .29$, $p < .001$) e a *ansiedade* ($\beta = .13$, $p < .05$) mostraram-se preditores significativos da VD. Assim, quanto maiores o *conflito família-trabalho* e a *ansiedade*, maior o *stress* parental (cf. Anexo 4). De referir que não se verificaram efeitos de interação significativos.

Capítulo IV: Discussão dos Resultados

1. Discussão dos Resultados Apresentados

Como foi possível observar, no capítulo transato, foram realizadas uma série de análises – correlacionais, diferenciais e de regressões – com vista a responder aos objetivos do presente estudo e a confirmar ou infirmar as hipóteses delineadas.

Relativamente à análise correlacional realizada verificou-se que o *conflito* se associa positivamente com o *stress* e negativamente com a *satisfação* parental, o que vai ao encontro da (H1) e dos estudos que defendem que o conflito mina a qualidade da relação com a criança, diminui a satisfação com a família, se relaciona com *distress* psicológico e *stress* parental (Cinanon et al., 2007; Cooklin et. al., 2014; Frone, et al., 1994; Shreffler et al., 2011). Porém, o *enriquecimento* apenas se associa (positivamente) com a *satisfação* parental, não se verificando uma relação significativa com o *stress*, confirmando-se parcialmente a (H2). Assim, o facto de os domínios do trabalho e da família se influenciarem positivamente, aumentando a qualidade um do outro e transferindo recursos, não parece amenizar o *stress* parental. Será, contudo, pertinente ressaltar que a natureza da análise em questão não permite validar as asserções transatas. Servem estas, no entanto, para levantar questões para futuras investigações (e.g., Serão os efeitos do enriquecimento mais direcionados para a promoção da satisfação parental, do que para a diminuição do *stress* parental?) dada a escassez de estudos que relacionem o conflito e enriquecimento trabalho-família com a satisfação e o *stress* parentais.

Apesar do supramencionado, é de relevar o estudo de Matias et al. (2011), no qual se verificou que a satisfação profissional não reduz a percepção de conflito, parecendo esta estar mais dependente da percepção de menores exigências e não de maiores recursos. Ora, o mesmo pode suceder com o *stress* parental, sendo os recursos menos relevantes do que as exigências. Também Voydanoff (2004) salientou que para o conflito contribuem mais as exigências do que os recursos, dado que estas tendem a enfraquecê-los. Para além do já mencionado, pode acontecer também que os recursos advindos da família e do trabalho não

minorem os efeitos do stress parental, por não se adequarem às expectativas ou necessidades do sujeito. Por exemplo, Matias et al. (2011) referindo-se ao contexto laboral, atentam para o facto de as medidas de apoio proporcionadas pelas organizações provavelmente não reduzirem o conflito, por não serem adequadas às necessidades dos trabalhadores, que, por isso, não as percebem como úteis.

No contexto dos resultados supramencionados, uma análise diferencial mostrou que, tanto nos homens como nas mulheres, apenas o *conflito* prediz o *stress* parental. Encontraram-se, no entanto, diferenças na direção do *conflito*, sendo nos homens na direção *família-trabalho* e nas mulheres em *ambas as direções*. O resultado obtido nos homens parece ser consonante com a *perspetiva dos papéis de género*, uma vez que sentem maior *stress* com o papel parental, quando as demandas familiares entram em conflito com as do trabalho. Ou seja, os homens podem sentir que estão a afastar-se do socialmente esperado, ao permitirem que a família interfira com o seu trabalho, sentindo-se desconfortáveis com o seu papel parental. Ademais, ao satisfazer as necessidades do trabalho (ser um bom trabalhador) pode julgar estar também a satisfazer as familiares (ser bom pai) (Duxbury & Higgins, 1991). Assim, ao perceberem que as exigências familiares estão a entrar em conflito com as profissionais, pode sentir que não está a ir ao encontro das necessidades laborais e, simultaneamente, das parentais.

No caso das mulheres, o facto de o *conflito trabalho-família* predizer o *stress* parental, parece, igualmente, relacionar-se com a *perspetiva dos papéis de género* – quando percebem que as exigências do trabalho estão a entrar em conflito com as familiares, podem sentir-se em falta com o papel parental, experienciando *stress*. A este propósito, Cruz (2013) fala de uma maior ansiedade na mulher, em consequência da importância díspar que a sociedade atribui à parentalidade, para homens e mulheres. Assim, ser mãe é, para a mulher, “o papel mais nobre a que ela pode aspirar” (p.155). Por seu turno, quando são os pais a desempenhar os papéis socialmente atribuídos às mães “é considerado algo desviante ou mesmo desprestigiante” (p.155). Por outro lado, a predição do *stress* parental pelo *conflito*, na direção *família-trabalho*, pode ser o reflexo das sociedades atuais, onde continuam a prevalecer atitudes tradicionais (as mulheres como principais responsáveis pelo trabalho não pago), imiscuídas com uma maior participação feminina no mercado de trabalho (Matias et al., 2012). Ou seja, é exigido à mulher que seja uma boa mãe, mas também uma boa trabalhadora.

Em termos de *satisfação* parental, esta é predita, tanto nos homens como nas mulheres, pelo *conflito* e pelo *enriquecimento*. Estes não diferem na direção do enriquecimento

(*família-trabalho*), mas diferem na direção do conflito (nas mulheres é da *família para o trabalho* e nos homens do *trabalho para a família*). Efetivamente, quando o domínio da família melhora a qualidade de vida no trabalho, os indivíduos podem perceber o seu papel no domínio familiar como mais satisfatório (Matias et al., 2008), sendo os resultados obtidos neste estudo (*enriquecimento família-trabalho* como preditor da *satisfação* parental), consonantes com esta visão. Em termos do *conflito*, não deixa de ser curioso que a *satisfação* seja predita pelo *conflito família-trabalho* nas mulheres e *trabalho-família* nos homens.

No caso dos homens, estes resultados parecem significar que, quando o domínio de maior saliência (*perspetiva dos papéis de género*) e no qual é dedicado mais tempo (*perspetiva racional*) interfere com o domínio de menor saliência, onde é dispensado menos tempo, a satisfação com a parentalidade diminui. Isto pode querer dizer que, quando o papel de maior destaque (trabalhador) não interfere na parentalidade (não colocando tantas exigências conflitantes com o papel de pai e auferindo maior disponibilidade), os homens disfrutam desta de uma forma mais plena.

Em relação às mulheres, a explicação pode ser análoga – quando o papel de maior saliência (familiar) não lhe coloca tantos entraves ao papel profissional, esta consegue disfrutar melhor dos prazeres da parentalidade. É importante não esquecer que a amostra do presente estudo é uma amostra, maioritariamente, diferenciada (em termos de formação) e que são famílias de duplo-emprego. Ora, apesar de a sociedade manter atitudes tradicionais em relação à mulher – assumida como a cuidadora principal da criança – as empresas não seguem o mesmo critério da sociedade, ou seja, para a empresa não interessa que a mulher seja uma boa mãe, mas sim uma boa trabalhadora (Duxbury & Higgins, 1991). Isto vai ao encontro de uma *perspetiva de segmentação* (Sumer & Knight, 2001), já que, tal como afirmam Matias e Fontaine (2012), as empresas postulam que família e trabalho são esferas separadas e que o trabalhador deve ter total disponibilidade para as tarefas profissionais ou tende a ser visto como negligente.

Ademais, como já referido, o *enriquecimento família-trabalho* é promotor de maior *satisfação* com o domínio familiar e essa avaliação satisfatória, ao reduzir as preocupações com as questões familiares, pode promover o investimento no domínio do trabalho (Matias et al., 2008). Por seu turno, o *conflito família-trabalho* parece minar a *satisfação* parental, nas mulheres, aumentando as suas preocupações com a família e não lhes permitindo um investimento no domínio profissional.

A análise multivariada permitiu também concluir que homens e mulheres se diferenciam na *satisfação* parental experienciada, mas não no *stress*. A maior *satisfação* das mulheres confirma a *perspetiva dos papéis de género* e antagoniza com a *perspetiva racional*, uma vez que as mulheres dedicam, significativamente, mais tempo ao cuidado das crianças, do que os homens, mas sentem-se mais satisfeitas.

Confirma-se, assim, parcialmente, a (H3). Deste modo, parece poder afirmar-se que o número de horas dedicado ao cuidado das crianças, não serve para aumentar o *stress* das mulheres, em relação ao papel parental, mas antes para melhor disfrutarem dos prazeres da parentalidade. Assim, o facto de serem as principais cuidadoras das crianças parece, efetivamente, proporcionar-lhes a oportunidade de adquirirem mais competências e de se sentirem mais confiantes, respondendo mais eficazmente às necessidades dos seus filhos e sentindo-se mais satisfeitas com o papel parental (Know, et al. 2012). Neste contexto pode também colocar-se a questão de o número de horas dedicado ao cuidado das crianças contribuir para o aumento da *satisfação* parental, independentemente do sexo (ou seja, homens e mulheres que dedicam igual tempo ao cuidado dos seus filhos, podem desenvolver competências análogas e assim conseguirem disfrutar de igual modo da parentalidade). Sugere-se o aprofundamento destas questões em futuras investigações.

Relativamente ao *stress* parental, os resultados deste estudo vão ao encontro de outros, como o de Deater-Deckard e Scarr (1996), que encontraram mais similitudes, do que diferenças, em pais e mães. Os autores defendem também que os pais contemporâneos dedicam mais tempo aos filhos e que o *distress* de homens e mulheres diminui, quando há maior partilha de tarefas de cuidado das crianças. Ora, pode acontecer que nesta amostra, homens e mulheres percecionem a divisão de tarefas como justa (pese embora o maior número de horas que as mulheres dedicam ao cuidado dos filhos), o que amortecerá o *stress* sentido. A este propósito, Mikula, Riederer e Bodi (2008) realçam os efeitos da sobrecarga subjetiva e da perceção de justiça, relativamente à divisão do trabalho familiar, no bem-estar das mulheres e na sua *satisfação* com a relação. Isto porque, no estudo em questão, a sobrecarga objetiva mostrou-se pouco relevante na *satisfação* com a relação e no bem-estar das mulheres. Assim, para que a sobrecarga objetiva tenha efeitos negativos nas dimensões mencionadas, é necessário que as mulheres a sintam como um “fardo” ou percecionem a divisão das tarefas como injusta. Neste contexto, também Lazarus e Folkman (1984) já tinha defendido a importância da avaliação cognitiva do *stress* e do coping como mediadores da relação indivíduo-meio. Outra explicação para a ausência de

diferenças encontrada, pode residir no facto de as mulheres terem mais dificuldade em admitir que sentem *stress* parental (Crnic & Low, 2002).

Por fim, verificou-se não ser possível corroborar a (H4), relativa ao papel moderador da *vinculação romântica*, na relação entre *conflito/enriquecimento* e *stress/satisfação* parentais. Conquanto, encontrou-se que o *enriquecimento família-trabalho* e o *evitamento* são preditores significativos da *satisfação* parental; ao passo que o *conflito família-trabalho* e a *ansiedade* predizem significativamente o *stress* parental.

Ora, apesar de o estilo de *vinculação ao par romântico* não se constituir como um moderador, verificou-se que é capaz de predizer a *satisfação* e *stress* parentais. Estes resultados vão ao encontro de outros estudos, nos quais foi possível verificar o papel negativo da insegurança vinculativa na experiência de parentalidade, potenciando o *stress* e minando a *satisfação* (Vieira & Matos, 2011). Efetivamente, a segurança na vinculação promove o bem-estar e o ajustamento, visto ser um recurso interno capaz de ajudar o indivíduo a avaliar positivamente o stress e a lidar com ele construtivamente, constituindo-se a insegurança vinculativa como um fator de risco (Mikulincer & Florian, 1998). Deste modo, uma figura de vinculação responsiva, carinhosa, sensível e disponível constitui-se como primordial para o desenvolvimento de sentimentos de segurança e confiança no *self* e no mundo, ajudando o indivíduo a superar experiências stressantes (Vieira & Matos, 2011). Quando o inverso se verifica, o indivíduo pode ver-se como incapaz de construir recursos internos para lidar com este tipo de experiências (Mikulincer & Florian, 1998).

Neste contexto, Mikulincer e Florian (1998) referem que, através dos modelos internos, os indivíduos inseguros desenvolvem diferentes formas de avaliar as ameaças – os ansiosos-ambivalentes tendem a exagerar a avaliação que fazem da adversidade, considerando-a como irreversível e incontrolável; enquanto os evitantes tendem a afastar-se de figuras de vinculação que possam causar *distress*, por as considerarem ameaças, já que são pouco confiáveis. Também Mikulincer e Shaver (2007) destacam as diferentes estratégias usadas por indivíduos ansiosos e evitantes, como forma de lidar com a insegurança vinculativa, sendo, respetivamente, estratégias de hiperativação (e.g., dependência; exigências excessivas de atenção e de cuidado; comportamentos controladores...) e de desativação (e.g., evitamento de interações que envolvam *self-disclosure* e envolvimento emocional, assim como interdependência...).

Posto isto, torna-se compreensível que níveis mais baixos de *evitamento* sejam preditores de maior *satisfação* parental, ao passo que níveis elevados de *ansiedade* predigam o *stress* com a parentalidade.

O resultado obtido para os indivíduos evitantes, neste estudo, vai ao encontro de outros, como o de Rholes et al. (1977), relativo aos modelos internos da parentalidade prévios ao nascimento de um filho, onde se constatou que indivíduos com este estilo vincutivo tendem a revelar pouco desejo de ter filhos, por anteciparem a parentalidade como pouco satisfatória. Também Rholes et al. (2006) concluíram que mães evitantes se sentem menos próximas dos filhos e lhes fornecem menos suporte. Ademais, experienciam menos satisfação com o papel parental. Parece, assim, que as estratégias de desativação, usadas por sujeitos evitantes, podem protegê-los de algum stress, mas reduzem significativamente a oportunidade de sentirem satisfação.

No caso dos indivíduos ansiosos, sabe-se que estes, frequentemente, interpretam estímulos pouco ameaçadores como o sendo, já que a expressão negativa de emoções lhes permite ganhar a atenção de um *caregiver* que, de outra forma, se mostraria indisponível (Cassidy, 1994). Ora, devido a estas estratégias de hiperativação (cujo objetivo primordial era evitar o *distress* e obter afeto), os indivíduos ansiosos tendem a experienciar, mais intensamente e com maior frequência, emoções destrutivas e a interpretar os estímulos como ameaçadores (Mikulincer e Shaver, 2007). Neste contexto é compreensível que a experiência parental seja, também ela, vivida de uma forma stressante.

2. Limitações e Pistas para Investigações Futuras

Através do presente estudo pretendeu-se alargar a compreensão sobre o fenómeno da interface trabalho-família e compreender o seu impacto na parentalidade, em homens e mulheres portugueses, pertencentes a famílias de duplo-emprego. Juntou-se a esta equação, as dimensões de vinculação ao par romântico, tendo em conta a escassez de estudos que abordem estas questões. Salientam-se algumas potencialidades do presente estudo, como o facto de ter em conta as abordagens do conflito e enriquecimento; adotar uma perspetiva de bidimensionalidade; estudar o stress e a satisfação parentais, simultaneamente; analisar homens e mulheres, assim como diferenças e similitudes entre eles; e estudar a relação entre três variáveis pouco estudadas em conjunto. Porém, como os demais estudos, este possui algumas limitações que devem ser tidas em conta na generalização dos resultados.

Em primeiro lugar, considera-se que uma amostra com maior diversidade, onde fossem contempladas outras configurações familiares (e.g., monoparentais, homoparentais, reconstituídas...), assim como amostras sociodemográficas de alto risco, traria importantes contribuições para a compreensão do fenómeno da interface trabalho-família e do seu

impacto na parentalidade, permitindo generalizar os resultados a uma camada mais considerável da população. Outra limitação do estudo é o facto de só terem sido usados instrumentos de autorrelato, sugerindo-se que, em futuras investigações, se tenham em conta, não apenas dados quantitativos, como também qualitativos (e.g., recorrendo a entrevistas e/ou observações). Ademais, o presente estudo, apesar de ter em conta a bidirecionalidade do conflito e do enriquecimento, centra-se no impacto da interface trabalho-família no domínio familiar (especificamente, a satisfação e stress parentais), mas não contempla o impacto no domínio profissional (e.g., satisfação profissional). Por fim, destaca-se a natureza transversal do estudo, não permitindo inferências de causalidade.

Para finalizar, relevam-se as implicações do estudo presente. Sabendo que a satisfação com o trabalho é promotora de competências, como sejam o otimismo, a motivação e a autoestima (Cooklin et al., 2011) recomenda-se às organizações e aos decisores políticos, que estejam atentos às necessidades das famílias portuguesas. Especificamente, alerta-se para a importância de horários de trabalho flexíveis e de um supervisor apoiante e compreensivo, principalmente quando se fala de famílias com crianças pequenas (Cooklin et al., 2011). Ora, tendo em conta que o tempo passado com os filhos parece melhorar a perceção de que o trabalho traz benefícios para a vida familiar e auxilia o indivíduo a lidar com o stress, facilmente se compreende a premência de as organizações apostarem na flexibilidade, permitindo que os pais invistam mais tempo com os seus filhos (Hill, 2005). Outras medidas pertinentes são o aumento de estruturas de cuidado de crianças (Lima & Neves, 2011) e idosos. Incentiva-se, igualmente, a políticas mais igualitárias, em termos de género, permitindo que homens e mulheres possam ter oportunidades análogas para disfrutar da família e do trabalho. Aos profissionais de psicologia, espera-se que o presente estudo tenha contribuído para uma maior compreensão daquilo que é a realidade portuguesa. Que este estudo possa servir de incentivo a futuros e atuais investigadores, para que encetem ou continuem a aprofundar as questões aqui debatidas e exploradas.

Referências

- Abele, A., & Volmer, J. (2011). Dual-career couples: specific challenges for work-life integration. In S. Kaiser, M. Ringlstetter, D. R Eikhof, Pina & Cunha (Eds.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals* (pp. 173 – 189). Berlim: Springer.
- Aboim, Sofia (2006). *Conjugalidades em mudança: Percursos e dinâmicas da vida a dois*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Adam, E. K., Gunnar, M. R., & Tanaka, A. (2004). Adult attachment, parent emotion, and observed parenting behavior: Mediator and moderator models. *Child Development*, 75, 110-122. doi: 10.1111/j.1467-8624.2004.00657.x.
- Bartholomew, K. (1990). Avoidance intimacy: An attachment perspective. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 147- 178.
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 226 – 244. doi:10.1037/0022- 3514.61.2.226.
- Belsky, J. (1984). The determinants of parenting: A process model. *Child Development*, 55, 83-96. doi: 10.1111/1467-8624.ep7405453.
- Berry, J., & Jones, W. (1995). The parental stress scale: Initial psychometric evidence. *Journal of Social and Personal Relationships*, 12, 463-472. doi: 10.1177/0265407595123009.
- Bowlby, J. (1969/1982). *Attachment and loss: Vol. 1. Attachment*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Vol. 2. Separation: Anxiety and anger*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1979). *The making & breaking of affectional bonds*. London : Routledge.
- Bowlby, J. (1988). *A secure base: Parent-child attachment and healthy human development*. London: Basic Books.
- Bradley, R. (2002). Environment and parenting. In M. Bornstein (Ed.) *Handbook of parenting* (pp. 281-314). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131 – 164. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249–276. doi: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>.
- Cassidy, J. (1994). Emotion regulation: Influences of attachment relationships. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59, 228-283. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/1166148>.
- Cinanon, R. G., Weisel, A., & Tzuk, K. (2007). Work-family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*, 34, 79-100. doi: 10.1177/0894845307304066.
- Coltrane, S. (2000). Research on household labor: modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1208-1233. Doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.01208.x>.
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2014). Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 1-12. doi: 10.1111/cch.12137.
- Costa, M. E. (2005). *À procura da intimidade*. Porto: Edições ASA.
- Crnic, K., & Greenberg, M. (1990). Minor parenting stresses with young children. *Child Development*, 61, 1628-1637.
- Crnic K., & Booth, C. (1991). Mothers' and father's perceptions of daily hassles of parenting across early childhood. *Journal of Marriage and Family*, 53, 1042–1050. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/353007>.
- Crnic, K., & Low, C. (2002). Everyday stresses and parenting. In M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of parenting: Practical issues in parenting* (2nd ed.), Vol. 5, (243–367). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Maguire, M. C., & McHale, S. M. (1999). Linking parents' work pressure and adolescents' well being: Insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology*, 35, 1453-1461. doi: 10.1037/0012-1649.35.6.1453.
- Cruz, O. (2013). *Parentalidade*. Porto: Livpsic.
- Dix, T. (1991). The affective organization of parenting: Adaptive and maladaptive processes. *Psychological Bulletin*, 110, 3-25. doi: 10.1037/0033-2909.110.1.3.

- Eurostat (2009). *Reconciliation between work, private and family life in the European Union* (2009 ed.). Luxembourg: European Commission.
- Eurostat (2013). *Key figures on Europe - 2013 digest of the online eurostat yearbook*. Luxembourg: European Commission.
- Deater-Deckard, K., & Scarr, S. (1996). Parenting stress among dual-earner mothers and fathers: Are there gender differences? *Journal of Family Psychology*, 10, 45-59. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0893-3200.10.1.45>.
- Deater-Deckard, K. (2004). *Parenting stress*. New Haven and London: Yale University Press.
- Dunning, M. J., & Giallo, R. (2012). Fatigue, parenting stress, self-efficacy and satisfaction in mothers of infants and young children. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 30, 145–159. doi: 10.1080/02646838.2012.693910.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74. doi: 10.1037/0021-9010.76.1.60.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199. doi: 10.2307/259269.
- Elliot, A. J., & Reis, H. T. (2003). Attachment and exploration in adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 317–331. doi: 10.1037/0022-3514.85.2.317.
- Feeney, J. A. (1999). Adult romantic attachment and couple relationships. In Cassidy, J. & Shaver, P. R. (Ed.), *Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications* (pp. 355-377). New York: The Guilford Press.
- Fonseca, M., Soares, I., & Martins, C. (2006). Estilos de vinculação, orientação para o trabalho e relações profissionais. *Psicologia [online]*, 20, 187-208. Retirado de: http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492006000100009&lng=pt&nrm=iso.
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12, 73-82. doi: 10.1037/h0086411.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78. doi: 10.1037/0021-9010.77.1.65.
- Frone, M. R., Barnes, G. M., & Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 1019-1030. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/353610>.

- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888 – 895. doi:10.1037/0021-9010.85.6.888.
- Frone, M., R. (2003). Work-family balance. In Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington D.C.: American Psychological Association. doi: 10.1037/10474-007.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483–496. doi: 10.2307/2092933.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76 – 88. doi:10.2307/258214.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72 – 92. doi: 10.2307/20159186.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236 – 243.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.111.
- Guidubaldi, J., & Cleminshaw H. (1985). The development of the Cleminshaw-Guidubaldi Parental Satisfaction Scale. *Journal of Clinical Child Psychology*, 14, 293-298.
- Gutek, B, Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568. doi: 10.1037/0021-9010.76.4.560.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., & Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 249-265. doi: 10.1037/1076-8998.11.3.249.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 511 – 524. doi:10.1037/0022-3514.52.3.511.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270 – 280. doi:10.1037/0022-3514.59.2.270.

- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1994). Attachment as an organizational framework for research on close relationships. *Psychological Inquiry*, 5, 1-22.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819. doi: 10.1177/0192513X05277542.
- Instituto Nacional de Estatística. (2012). *Estatísticas no feminino: Ser mulher em Portugal*. 2001-2011. Lisboa: INE.
- Instituto Nacional de Estatística. (2012). *Estatísticas demográficas 2012*. Lisboa: INE.
- Instituto Nacional de Estatística. (2014). *Estatísticas do emprego 2014*. Lisboa: INE.
- Katz-Wise, S. L., Priess, H. A., & Hyde, J. S. (2010). Gender-role attitudes and behavior across the transition to parenthood. *Developmental Psychology*, 46, 18-28. doi: 10.1037/a0017820.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28, 531-552. doi: 10.1007/BF00289679.
- Know, K., Jeon, H., Lewsader, J. T., & Elicker, J. (2012). Mothers' and fathers' parenting quality and toddlers' interactive behaviours in dyadic and triadic family contexts. *Infant and Child Development*, 21, 356-373. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/icd.1746>.
- Korabik, K., McElwain, A., & Chappell D. B. (2008). Integrating gender-related issues into research on work and family. In Korabik, K, Lero, D. S., & Whitehead, D. L. (Eds.): *Handbook of work-family integration* (pp. 215-232). Amesterdão: Academic Press.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lima, F., & Neves, A. (2011). *Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2010*. Estatísticas do Emprego.
- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- Matias, M., Andrade, C., Fontaine, A. M., Alves, Z. & Martinez, C. (2008). Gender differences in family to work facilitation in Portuguese and Brazilian families. In A. M. Fontaine & M. Matias (Eds.): *Family, work and parenting: International perspectives* (pp.79-94). Porto: Livpsic/Legis Editora.

- Matias, M., Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, J., & Mendonça, M. (2010, Fevereiro). *A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego*. Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Universidade do Minho, Portugal.
- Matias, M., Andrade, C. & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, 25, 9-32. Retirado de: https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/PUBLS_PESQUISA.FORMVIEW?P_ID=87694.
- Matias, M., Silva, A., & Fontaine, A. M. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: Efeitos de género e estatuto parental. *Exedra*, 5, 57-76.
- Matias, M., Andrade, C. & Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in portuguese families. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 6, 11-26.
- Matias, M. & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28, 235-243. Retirado de: <http://hdl.handle.net/10216/65719>.
- Matos, P. M. (2002). *(Des)continuidades na vinculação aos pais e ao par amoroso em adolescentes*. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto. Retirado de: <http://hdl.handle.net/10216/18607>.
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology*, 144, 61–81. doi: 10.1080/00223980903356073.
- Mikula, G., Riederer, B., & Bodi, O. (2008). Women's professional and familial work loads, relationship satisfaction and well-being: The mediating role of subjective work loads and perceived justice of the division of family work. In A. M. Fontaine & M. Matias (Eds.), *Family, work and parenting: International perspectives* (pp.65-78). Porto: Livpsic/Legis Editora.
- Mikulincer, M., & Florian, V. (1998). The relationship between adult attachment styles and emotional and cognitive reactions to stressful events. In J. A. Simpson & W. S. Rholes (Eds.), *Attachment theory and close relationship* (pp. 143 – 165). New York: Guilford.
- Mikulincer, M. (2006). Attachment, caregiving, and sex within romantic relationships. A behavioral systems perspective. In Mikulincer, M. & Goodman, G. (Ed.), *Dynamics of romantic love* (pp. 23-44). The Guilford Press: New York.

- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2007). *Attachment in adulthood: structure, dynamics and change*. New York: The Guilford Press.
- Mills-Koonce, W. R., Appleyard, K., Barnett, M., Deng, M., Putallaz, M., & Cox, M. (2011). Adult attachment style and stress as risk factors for early maternal sensitivity and negativity. *Infant Mental Health Journal*, 32, 277-285. doi: 10.1002/imhj.20296.
- Miranda, V. (2011). Cooking, caring and volunteering: Unpaid work around the world, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 116*, OECD Publishing. doi: 10.1787/5kghrjm8s142-en.
- Mouton, P. Y., & Tuma, J. M. (1988). Stress, locus of control, and role satisfaction in clinic and control mothers. *Journal of Clinical Child Psychology*, 17, 217 – 224. doi:10.1207/s15374424jccp1703_4.
- Noppe, I. C., Noppe, L. D., & Hughes, F. P. (1991). Stress as a predictor of the quality of parent-infant interactions. *The Journal of Genetic Psychology*, 152, 17-28. doi: 10.1080/00221325.1991.9914674.
- Offer, S., & Schneider, B. (2011). Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families. *American Sociological Review*, 76, 809-833. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0003122411425170>.
- Oliveira, J., & Costa, M. E. (2005). Estilos de vinculação e percepções de satisfação com os papéis parental e conjugal em tríades de famílias intactas. *Psicologia*, 18, 57-74.
- Osion, C. (1976). On choosing a test statistic in multivariate analysis of variance. *Psychological Bulletin*, 83, 579-586
- Östberg, M., & Hagekull, B. (2000). A structural modeling approach to the understanding of parenting stress. *Journal of Clinical Child Psychology*, 29, 615 – 625. doi:10.1207/S15374424JCCP2904_13.
- Pallant, J. (2011). *SPSS survival manual: A step by guide to data analysis using SPSS* (4^a ed.). Crows Nest, NSW: Allen & Unwin.
- Pines, A. M. (2004). Adult attachment styles and their relationship to burnout: A preliminary, cross-cultural investigation. *Work & Stress*, 18, 66-80. doi: 10.1080/02678370310001645025.
- Prottas, D. J., & Hyland, M. M. (2011). Is high involvement at work and home so bad? Contrasting scarcity and expansionist perspectives. *The Psychologist-Manager Journal*, 14, 29-51. doi: 10.1080/10887156.2011.546191.

- Rantanen, J. (2008). *Work-family interface and psychological well-being*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In Kaiser, S., Ringlstetter, M., Eikhof, D. R., Pina & Cunha (Eds.) *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals* (pp. 27- 46). Berlin: Springer.
- Rholes, W. S., Simpson, J. A., & Blakely, B. (1995). Adult attachment styles and mothers' relationships with their young children. *Personal Relationships*, 2, 35 – 54. doi:10.1111/j.1475-6811.1995.tb00076.x.
- Rholes, W. S., Blakely, B. S., Simpson, J. A., Lanigan, L., & Allen, E. A. (1997). Adult attachment styles, the desire to have children, and working models of parenthood. *Journal of Personality*, 65, 356-385. doi: 10.1111/1467-6494.ep9708305696.
- Rholes, W. S., Simpson, J. A., & Friedman, M. (2006). Avoidant attachment and the experience of parenting. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 275 – 285. doi:10.1177/0146167205280910.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Organizational work and the perceived quality of life: Toward a conceptual model. *Academy of Management Review*, 10, 296-310. doi: 10.2307/257971.
- Rogers, S. & White, L. (1998). Satisfaction with parenting: The role of marital happiness, family structure, and parents' gender. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 293-308. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/353849>.
- Roth, G., Benita, M., Amrani, C., Shachar B., Asoulin, H., Moed. A., Bibi, U., & Kanat-Maymom, Y. (2014). Integration of negative emotional experience versus suppression: Addressing the question of adaptive functioning. *Emotion*, 14, 908-919. doi: 10.1037/a0037051.
- Ruble, D. N., Fleming, A. S., Hackel, L. S., & Stangor. (1988). Changes in the marital relationship during the transition to first time motherhood: Effects of violated expectations concerning division of household labor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 78-87. doi: 10.1037/0022-3514.55.1.78.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45, 369–386. doi: 10.2307/3069352.

- Salonen, A., Kaunonen, M., Åstedt-Kurki, P., Järvenpää, A., Isoaho, H., & Tarkka, M. (2009). Parenting satisfaction during the immediate postpartum period: factors contributing to mothers' and fathers' perceptions. *Journal of Clinical Nursing, 19*, 1716-1728. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.02971.x>.
- Sanders, M. R., Markie-Dadds, C., & Turner, K. M. T. (2003). Theoretical, scientific and clinical foundations of the Triple P – Positive Parenting Program: A population approach to the promotion of parenting competence. *Parenting Research and Practice Monograph, 1*, 1-24.
- Scher, A., & Sharabany, R. (2005). Parenting anxiety and stress: Does gender play a part at 3 months of age? *Journal of Genetic Psychology, 166*, 203-213. doi: <http://dx.doi.org/10.3200/GNTP.166.2.203-214>.
- Shellenberger, S., & Hoffman, S. (1995). The changing family–work system. In H. Mikesell, D. Lusteran, & H. McDaniel, (Eds.), *Integrating family therapy: Handbook of family psychology and systems theory* (pp. 471-479). doi: <http://dx.doi.org/10.1037/10172-026>.
- Shonkoff, J. P., & Phillips D. A. (2000) *From neurons to neighborhoods: The science of early childhood development*. Washington DC: National Academy Press.
- Shreffler, K. M., Meadows, M. P., & Davis, K. D. (2011) Firefighting and fathering: Work-family conflict, parenting stress, and satisfaction with parenting and child behavior. *Fathering, 9*, 169-188. doi: 10.3149/fth.0902.169.
- Stevanovic, P., & Rupert, P. (2009). Work–family spillover and life satisfaction among professional psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice, 40*, 62-68. doi: 10.1037/a0012527.
- Stoker, J. I., Velde, M. V., & Lammers, J. (2012). Factors relating to managerial stereotypes: The role of gender of the employee and the manager and management gender ratio. *Journal of Business and Psychology, 27*, 31–42. doi: 10.1007/s10869-011-9210-0.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology, 86*, 653-663. doi: 10.1037/0021-9010.86.4.653.
- Thompson, D., & Walker, C. (2004). Satisfaction with parenting: A comparison between adolescent mothers and fathers. *Sex Roles, 50*, 677-687. doi: <http://dx.doi.org/10.1023/B:SERS.0000027569.27653.8e>.

- Tiedje, L. B., Wortman, C. B., Downey, G., Emmons, C., Biernat, M., & Lang, R. 1990. Women with multiple roles: Role-compatibility perceptions, satisfaction, and mental health. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 63–72. doi: 10.2307/352838.
- Torres, A. C. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Umberson, D. (1989). Relationships with children: Explaining parents' psychological well-being. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 999-1012. doi: <http://dx.doi.org/10.2307/353212>.
- Vieira, J. M., & Matos, P. M. (2011). Preditores da satisfação e do stress na parentalidade: O papel da vinculação romântica. *Psicologia, Educação e Cultura*, 15, 125-144.
- Vieira, J. M., Ávila, M., Matos, P. M. (2012). Attachment and parenting: The mediating role of work-family balance in Portuguese parents of preschool children. *Family Relations*, 61, 31-50. doi: 10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of work-family conflict and work-family enrichment scales among portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22, 329-344.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 275-285. doi: 10.1037/1076-8998.9.4.275.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K.M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17, 63–76. doi: 10.1016/j.hrmr.2007.01.002.

Anexo 1. Médias, desvios-padrão, correlação bivariável e valores de alfa nas dimensões estudadas

Dimensões	α	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Evitamento	.75	1.89	0.95	1	.493**	-.292**	.186**	.273**	.186**	-.197**	-.281**
2. Ansiedade	.68	3.06	1.18		1	-.203**	.252**	.324**	.268**	-.127*	-.136*
3. Satisfação Parental	.77	4.72	0.35			1	-.283**	-.182**	-.177**	.286**	.398**
4. Stress Parental	.80	2.12	0.65				1	.260**	.369**	-.034	-.084
5. Conflito Trabalho-Família	.86	2.90	0.77					1	.484**	-.227**	-.092
6. Conflito Família-Trabalho	.83	2.37	0.62						1	-.053	-.123*
7. Enriquecimento Trabalho-Família	.91	3.48	0.63							1	.567**
8. Enriquecimento Família- Trabalho	.93	3.80	0.55								1

Nota. n = 346. α – alfa de Cronbach.

** . A correlação é significativa no nível 0.01 (2 extremidades)

* . A correlação é significativa no nível 0.05 (2 extremidades)

**Anexo 2. Diferenças entre homens e mulheres no número de horas dedicadas
ao trabalho familiar e ao profissional**

	Masculino		Feminino		Teste-T		
	M	DP	M	DP	t	gl	p
Número de horas despendidas em tarefas relativas ao cuidado da criança (semana)	1.88	1.52	2.42	1.15	3.72	319.87	.000****
Número de horas despendidas em tarefas relativas ao cuidado da criança (fim-de-semana)	2.98	2.52	3.80	2.65	-2.95	344	.003**
Número de horas despendidas, à em atividades lúdicas com a criança (semana)	1.73	1.38	1.55	1.01	1.35	314.58	.177
Número de horas despendidas, à em atividades lúdicas com a criança (fim-de-semana)	4.76	2.53	5.06	2.50	-1.10	344	.272
Número de horas de trabalho por semana	44.29	8.89	40.72	8.89	4.20	321.53	.000****

Nota. ** p<.01; **** p<.0001

**Anexo 3. Análises de regressão múltipla hierárquica para a satisfação parental
(Modelo vinculação)**

Dependente	Preditor	ΔR^2	β
Satisfação	Bloco 1	.187****	
	Conflito Trabalho-Família		-.037
	Conflito Família-Trabalho		-.076
	Enriquecimento Trabalho-Família		.096
	Enriquecimento Família-Trabalho		.289****
	Bloco 2	.025**	
	Vinculação - Ansiedade		.051
	Vinculação - Evitamento		-.138**
	Bloco 3	.040*	
	Conflito Trabalho-Família x Ansiedade		-.010
	Conflito Família-Trabalho x Ansiedade		.003
	Enriquecimento Trabalho-Família x Ansiedade		.085
	Enriquecimento Família-Trabalho x Ansiedade		.071
	Conflito Trabalho-Família x Evitamento		.066
	Conflito Família-Trabalho x Evitamento		.041
	Enriquecimento Trabalho-Família x Evitamento		.033
	Enriquecimento Família-Trabalho x Evitamento		.074
	R ² Total	.252*	

Nota. n = 346. β – beta estandardizado. ΔR^2 – incremento no valor do coeficiente de determinação.

* p<.05; ** p<.01; **** p<.0001

Anexo 4. Análises de regressão múltipla hierárquica para o stress parental (Modelo vinculação)

Dependente	Preditor	ΔR^2	β
Stress	Bloco 1	.147***	
	Conflito Trabalho-Família		.072
	Conflito Família-Trabalho		.288****
	Enriquecimento Trabalho-Família		.045
	Enriquecimento Família-Trabalho		-.037
	Bloco 2	.021*	
	Vinculação – Ansiedade		.129*
	Vinculação – Evitamento		.047
	R ² Total	.168*	

Nota. n = 346. β – beta estandardizado. ΔR^2 – incremento no valor do coeficiente de determinação.

* p<.05; **** p<.0001